

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
(Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) DE LA SALUD  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-2501

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-10-748

SOBRE: DESPIDO  
(Angélica Corazón Rosado)

ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 17 de mayo de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 20 de septiembre de 2011.

Por el **Hospital Auxilio Mutuo**, comparecieron la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, Representante Legal y Portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Loraine Aquino, Gerente de Recursos Humanos; el Sr. Ángel Rodríguez, Supervisor de Escolta; la Sra. Judith Ortiz, Supervisora de Radiología; y la Sra. Marisol Quiñones, Gerente de la Clínica de Empleados.

Por la **Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES)**, comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Aníbal Alago, Representante; y la Sra. Angélica Corazón Rosado, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental en apoyo de sus contenciones.

### **PROYECTOS DE SUMISIÓN**

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por la Árbitra en su lugar cada cual sometió su proyecto de sumisión:

#### **Patrono:**

“Que la Honorable Árbitro determine si la querella es arbitrable o no procesalmente. De determinarse que es arbitrable procesalmente, si el despido fue justificable o no a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable como requiere el Convenio Colectivo. De no ser justificable, que el árbitro determine el remedio adecuado”

#### **Unión:**

“Que la Honorable Árbitro resuelva conforme al Convenio Colectivo si el despido de Angélica Corazón estuvo o no justificado, Si resuelve que no estuvo justificado que provea el remedio adecuado.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que los asuntos a resolver son los siguientes:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

- 1- Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente.
- 2- Determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado de no estarlo proveer el remedio adecuado.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo
2. Exhibit Núm. 2(a) conjunto - Recibo del Manual del Empleado
3. Exhibit Núm. 2(b) conjunto - Manual del Empleado
4. Exhibit Núm. 3(a) conjunto - Carta del 29 de junio de 2009 a la Sra. Angélica Corazón Rosado de la Sra. Loraine Aquino
5. Exhibit Núm. 3 (b) conjunto - Track and confirmation de UPS-devolución, no reclamada
6. Exhibit Núm. 4 conjunto - Carta del 29 de julio a la Sra. María Vega, de la Sra. Angélica Corazón

### Exhibits del Patrono:

1. Exhibit 1 - Carta de María Vega a la Sra. Angélica Corazón Rosado con fecha del 10 de julio de 2009 (Notificación COBRA)
2. Exhibit 2 - Certificado Médico del 30 de mayo de 2009
3. Exhibit 3 - Certificado Médico del Centro de Cirugía Ambulatorio de Procedimiento Urológico del 28 de julio de 2009 (6-1-09 hasta 7-31-09)
4. Exhibit 4 - Hoja de Asistencia del 8 de septiembre de 2009
5. Exhibit 5 - Minuta - Querrela Primer Paso- Reunión 8 de septiembre de 2009

6. Exhibit 6 - Solicitud de Licencia
7. Exhibit 7 - Programa de Educación y Salud del Empleado - Mayo 13, 2009
8. Exhibit 8 - Memo Administrativo- Registro de Asistencia - 20 de mayo de 2009
9. Exhibit 9 - Entrevista Ángel Rodríguez, Coordinador Programa de Escolta, 16 de septiembre de 2009

#### **Exhibits de la Unión:**

1. Exhibit 1- Minuta del 8 de septiembre de 2009

### **CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**

#### **Artículo I**

#### **Declaración de Principios**

Las relaciones obrero-patronales están inspiradas en los deseos más sinceros de las partes de realizar objetivos comunes para el mejoramiento del nivel social y económico de los empleados y el fortalecimiento y crecimiento de la industria.

Para el logro de estos objetivos es indispensable la creación de un clima de armonía, comprensión y buena voluntad que estimule la dinámica creadora y constructiva que proporciona la paz industrial.

Las partes contratantes se esforzaran por mantener relaciones armónicas en clima de paz y de mutua comprensión donde se cumplan los deberes y se garanticen los derechos que más adelante se establecen. La Unidad Laboral tomara aquellas acciones que le garanticen al Hospital un servicio eficiente y a tono con los más altos niveles de ejecución de responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la del servicio que rinde el Hospital a la comunidad.

Nosotros los contratantes comprometidos como estamos en prestar un servicio de excelencia que asegure los más altos niveles de salud del pueblo, declaramos el propósito de

fortalecer nuestras relaciones en un plano de comprensión y respeto de los deberes y derechos de cada uno, para el disfrute pleno de la satisfacción que representa la feliz tarea de cuidar el ser humano en los momentos difíciles de su enfermedad.

## Artículo II Reconocimiento de la Unión

- A. El Hospital reconoce la Unidad Laboral como representante exclusiva de los empleados cubiertos por este Convenio, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, en el caso 24-RD-7924 para negociar colectivamente en su nombre y representación con respecto a todo lo relacionado con salario, jornada de trabajo, quejas y agravios y demás condiciones de empleo.
- B. El Hospital se compromete a no alentar, fomentar o estimular en forma alguna otro plan de representación para los empleados cubiertos por este Convenio.

## Artículo XII Derechos de Administración

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaños de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimientos de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o

disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por ese Convenio.

Sección 4:

...

Sección 5: El Hospital podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

### Artículo XI Procedimiento de Quejas y Agravios

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión el Hospital que envuelva el significado, la aplicación, interpretación, extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

#### Primer Paso

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio deberá presentar dicha queja por escrito, de por sí o a través de su delegado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos o su Representante autorizado dentro de los doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o

agravio con copia al Gerente o Supervisor del Departamento. Dentro de los (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado convocara a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado convocara a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado presentara su decisión por escrito dentro de los próximos doce (12) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose, que mediante mutuo acuerdo escrito podrá extender dicho periodo.

#### Segundo Paso

Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado o si el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado no contesta dentro del término, la Unión podrá, no más tarde de doce (12) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionaran un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenara la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuara de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

C. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

D....

E...

F. El árbitro no tendrá jurisdicción para alternar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.

G. Si cualquiera de las partes de este Convenio excediera los límites fijados en este artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.

H....

I. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

J. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

K....

## ARTÍCULO XIX

### **Licencia Por Enfermedad**

A. La licencia por enfermedad tiene el único propósito de ayudar a aquel empleado que se ve imposibilitado de trabajar en un día o periodo determinado por razones vinculadas a enfermedad proveyéndosele el salario

completo por dichos días o periodo y hasta un máximo al año según se estipula en la Sección B de este Artículo.

Dicha licencia no podrá ser utilizada para otros propósitos que no sean los antes descritos. A esos efectos se entenderá por enfermedad cualquier dolencia que sobrevenga a un empleado y que efectivamente le impida trabajar, reteniéndose en su hogar o en un hospital.

B. Los empleados regulares cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad con sueldo completo de acuerdo a los siguientes postulados:

1- Para tener efecto a la fecha de la firma de este Convenio, todo empleado regular cubierto por este Convenio que a la fecha de la firma del mismo este trabajando para el Hospital, acumulará licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y medio (1 ½) día por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento dieciséis (116) horas (equivalente a 18 días al año).

2- Para tener efecto a la firma de este Convenio todo empleado que se reclute posterior a la fecha de este Convenio, acumularán licencia por enfermedad con sueldo completo cuando hayan trabajado por lo menos ciento dieciséis (116) horas, según se indica a continuación:

1er año de empleo -15 días (1.25 días al mes)

2do año de empleo -17 días (1.42 días al mes)

3er año de empleo - 18 días (1.50 días al mes)

C. En el caso de los empleados regulares cubiertos por este Convenio, el Hospital le liquidará la licencia por enfermedad acumulada y no utilizada en exceso de veintitrés (23) días. Dicho pago se efectuará durante el mes de octubre de cada año.

D. El empleado deberá notificar al Hospital, a través de su supervisor inmediato o su representante autorizado, personalmente o a través de un familiar, el hecho de su

enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y salvo en casos de fuerza mayor no mas tarde del mismo día de su ausencia.

- E. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computara multiplicando por ocho (8) el tipo de hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.
- F. Si el empleado faltare por enfermedad, se le pagarán los días que tuviere derecho, siendo requisito que el empleado presente una certificación médica expedida por un médico autorizado a ejercer su profesión, haciendo constar su diagnóstico y el tiempo que estuvo enfermo si la enfermedad fue más de dos (2) días.
- G. El disfrute de licencia por enfermedad se considerara tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.
- H. En caso de enfermedad contagiosa el Hospital se reserva el derecho de examinar al empleado antes de permitirle que se reintegre a su trabajo, y disponiéndose que para reanudar sus labores, cualquier empleado que haya estado ausente por enfermedad contagiosa, deberá obtener autorización escrita a tales efectos del médico que lo examinó.

### RELACIÓN DE HECHOS

- 1- Las relaciones obrero patronales entre el Hospital Auxilio Mutuo y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados(as) de la Salud están regidas por un Convenio Colectivo.
- 2- El Hospital Auxilio Mutuo tiene un Manual del Empleado donde establece la política y ética del Hospital, procedimientos, normas, reglas de conducta y

procedimiento disciplinario de conformidad al Artículo XII, Derechos De Administración.

- 3- La Sra. Angélica Corazón Rosado se desempeñaba como Escolta del Departamento de Sala de Emergencia desde el 2005.
- 4- El 6 de septiembre de 2005, recibió el Manual de Empleado del Auxilio Mutuo.
- 5- Las Reglas de Conducta contempla las siguientes reglas en relación a la asistencia al trabajo, a saber:

3. Asistencia al Trabajo: La asistencia regular de todo el personal cada día laborable es esencial para que cada unidad del Hospital funcione eficientemente. Por lo tanto, se supone que todos los empleados acudan a sus respectivos sitios de trabajo aún en situaciones fuera de lo normal. Cada empleado debe estar en su lugar de labor con antelación a la hora de comienzo de su jornada. Un periodo de siete minutos después de la hora de entrada se considera una tardanza. Todas las ausencias y tardanzas deben ser autorizadas previamente por el supervisor inmediato del empleado o el Jefe de Departamento de Recursos Humanos.

...

6. Ausencias por Enfermedad: Todo empleado que se ausente de su trabajo por motivo de enfermedad deberá (salvo en caso de fuerza mayor) informar personalmente, por teléfono u otro medio aceptable, la razón de su ausencia a su supervisor inmediato o de mayor jerarquía con por los menos treinta (30) minutos antes de comenzar su turno de trabajo pero no más tarde de comenzado el turno. También, deberá informar la fecha en que regresara a su trabajo. Una vez el empleado se reintegre a su trabajo, luego de una ausencia de más de dos (2) días, deberá presentar un certificado médico en el cual conste la fecha

del certificado, de ser posible, el diagnóstico, los días de reposo prescritos por el médico al empleado (si alguno) y el número de la licencia del médico. A los empleados no unionados se les requiere presentación de un certificado médico en ausencias por enfermedad. El Departamento de Recursos Humanos se reserva la potestad de exigir un certificado médico en cualquier momento, o no aceptarlo, en los casos de ausentismo crónico.

- 6- También, el Manual del Empleado define el Abandono de Trabajo como sigue:

Consideramos que todo empleado debe mantenerse en su área de trabajo, según requerido por sus tareas asignadas. Si un empleado se va del área de trabajo sin autorización de su Supervisor o representante autorizado, dicho comportamiento conllevará una sanción disciplinaria. Se considera que un empleado ha abandonado voluntariamente el trabajo y que ha renunciado a este cuando se ha ausentado del mismo por más de tres (3) días consecutivos, o si no regresase a su puesto al vencimiento de una licencia autorizada sin haberlo notificado al Hospital. En tales casos se procede a separarlo de su empleo liquidándosele el sueldo ganando hasta el último día de trabajo y la licencia por vacaciones no utilizadas. El Bono de Navidad se paga conforme a lo establecido por ley, de haber trabajado el empleado las horas dispuestas por ley.

- 7- El Hospital Auxilio Mutuo creó la Clínica de Empleados para procesar toda documentación de diagnóstico médico de conformidad a la Ley HIPAA y asegurarse que el empleado está apto para trabajar o tomar un descanso prolongado.
- 8- La querellante Angélica Corazón Rosado solicitó el 21 de marzo de 2009 una licencia por enfermedad debido a que estuvo reportada por el FSE.
- 9- El 14 de mayo de 2009, se reintegró a su trabajo con el visto bueno de la Clínica de Empleados.

- 10- El 30 de mayo de 2009, la querellante estuvo en Sala de Emergencias del Hospital y se le recomendaron dos (2) días de descanso.
- 11- El 1 de junio de 2009, la querellante fue ingresada al Hospital, habitación 1717; operada, el 3 de junio; y dada de alta con un diagnóstico JJ el 4 de junio de 2009.
- 12- El Departamento de Recursos Humanos tenía conocimiento que la empleada estuvo hospitalizada debido a que le envió una almohada de regalo. Dicha acción, es costumbre del Departamento de Recursos Humanos cuando sus empleados están hospitalizados en el Hospital.
- 13- El 29 de junio de de 2009, el Hospital le envió una comunicación a la querellante mediante correo certificado. Dicha comunicación lee como sigue:

“29 de junio de 2009

Sra. Angélica Corazón Rosado  
Bo. Obrero  
Calle 13 #760  
San Juan, Puerto Rico 00915

Estimada señora Corazón:

Desde el 28 de mayo de 2009 usted no se reporta a trabajar ni se ha comunicado con su supervisor inmediato. Su conducta la podemos clasificar como un abandono de empleo.

Favor de comunicarse con nuestras oficinas, dentro de los próximos tres días del recibo de esta comunicación para coordinar una cita.

Atentamente,

Loraine Aquino Gerente  
Departamento de Recursos Humanos”

- 14- Copia de la anterior comunicación fue enviada a la Srta. Ana C. Meléndez Feliciano, Representante de la ULEES. La misma, fue recibida en la ULESS, el 6 de julio de 2009.
- 15- Mientras, que la carta original dirigida a la querellante fue devuelta al Hospital por no ser reclamada en el correo.
- 16- El 10 de julio de 2009, el Hospital le envía una comunicación a la Sra. Angélica Corazón Rosado en relación a la cobertura del Plan Médico de Salud Triple SSS mediante Correo Certificado # 7008 2810 0002 1249 6657. Según, los recibos sometidos en evidencia por el Patrono la carta se depositó en el correo el 15 de julio de 2009 en el correo. El recibo de confirmación tienen un ponche con fecha de 30 de julio de 2008 con la zona postal 00918, lo que asumimos que la querellante pudo haber recogido en el correo la carta sobre el plan médico entre el 26 al 27 de julio de 2009.
- 17- El 27 de julio de 2009, la querellante se comunicó con la Oficina de Recursos Humanos porque no pudo utilizar su plan médico por estar desactivado. Ese día, la querellante fue informada por la Sra. Loraine Aquino, Gerente de Recursos Humanos que tenía un abandono de trabajo desde el 29 de mayo de 2009.
- 18- El 28 de julio de 2009, la querellante se comunicó con la Clínica de Empleados y llevó un certificado médico a la oficina de Recursos Humanos que cubría el período de tiempo de 1ero de junio hasta el 31 de julio de 2009.

- 19- El 29 de julio de 2009, la empleada inició el primer paso del Comité de Quejas y agravios.
- 20- El 8 de septiembre de 2009, se tomó minuta de reunión con la empleada Angélica Corazón Rosado.
- 21- El 16 de septiembre de 2009, se entrevistó al Sr. Ángel Rodríguez, Coordinador del Programa de Escoltas.
- 22- El 10 de septiembre de 2009, la Sra. María Vega, Directora del Departamento de Recursos Humanos le envió una comunicación contestando la querrela en el Primer Paso, la misma lee como sigue:

“Estimada señora Corazón:

Hacemos referencia a la reunión del 9 de septiembre, relacionada con el asunto de referencia. En dicha ocasión usted presentó sus alegaciones por motivo del “abandono de empleo” que se le atribuye. Según, se establece en el Manual del Empleado “Se considera que un empleado ha abandonado voluntariamente el trabajo y que ha renunciado a este cuando se haya ausentado del mismo por más de tres días consecutivos, o si no regresase a su puesto al vencimiento de una licencia autorizada sin haberlo notificado al Hospital. En tales casos se procede a separarlo de su empleo liquidándosele el sueldo ganando hasta el último día de trabajo y la licencia por vacaciones no utilizadas”.

Con fecha del 29 de junio de 2009 se le escribió una carta en la cual se le solicitaba se comunicara con nuestra oficina y no recibimos respuesta. Posterior a dicha fecha, el 10 de julio de 2009 se le envía otra carta relacionada con los servicios médicos bajo la Ley Cobra y acude a nuestra oficina en respuesta a la misma.

No es hasta el 28 de julio que usted se comunica con la Clínica de Empleados e informa que estaba enferma y que tenía un Certificado Médico. El día 29 de julio presenta su querrela, la cual no es arbitrable, por motivo del tiempo que transcurrió desde que le comunican que tenía un abandono de trabajo mediante carta certificada, con fecha del 29 de junio de 2009. Es

posterior a esa fecha, el 28 de julio, que tenemos noticias tuyas desde el 1ero de junio que fue su última conversación con su supervisora.

Lamentamos informarle que mantenemos su terminación por abandono de empleo y que su querrela no es arbitrable.

Atentamente,

María Vega, Directora  
Departamento de Recursos Humanos"

### **ARBITRABILIDAD PROCESAL - CASO NUM. A-12-2501**

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó la defensa de la arbitrabilidad procesal de la querrela. Es la posición del Patrono, que la presente querrela no es arbitrable procesalmente porque surge de la propia documentación que la Unión y la empleada tuvieron conocimiento del incidente que motivó su despido y no actuaron a tenor con el Convenio Colectivo para impugnar la acción del Patrono.

Plantea, que el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo establece el procedimiento a seguir para el trámite de las quejas y agravios, así como para someter la queja al proceso de arbitraje. La primera etapa del proceso se inicia mediante presentación de una queja por si o través de sus delegados, dentro del término de doce (12) días laborales después que surgió el incidente que motivo la queja. Que es solamente mediante acuerdo escrito por ambas partes se puede variar los pasos del procedimiento de Quejas y Agravios.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la querrela es arbitrable ya que la carta enviada el 29 de junio de 2009, no indica que la querellante fue despedida. Es uso y costumbre del Hospital que las cartas de despido siempre indica al empleado se le

liquidaran los haberes que tenga a su favor tales como las licencias no utilizadas y cualquier suma de dinero que se le adeude. Sostiene, que en el presente caso el Hospital no presentó una carta de despido donde le requiriera a la empleada entregar las pertenencias del Hospital, y se le advirtiera que se le iban a liquidar los haberes. Que la comunicación del 29 de junio de 2009 no constituye una carta de despido, de la cual hubiese que recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Analizadas las contenciones de las partes y la evidencia presentada, somos de opinión que la querrela es arbitrable en su aspecto procesal.

Primero, surge claramente de la evidencia documental que la carta del 29 de junio de 2011, nunca fue recibida por la querellante. El recibo presentado como evidencia establece que la comunicación fue enviada el 30 de junio de 2009 y el correo le dejó un aviso en la dirección postal de la querellante el día 1 de julio de 2009. Las fechas antes mencionadas coinciden con los días que la querellante se encontraba hospitalizada en el Hospital Auxilio Mutuo.

La carta con fecha del 29 de junio de 2009, nunca fue reclamada por lo que el correo la devolvió al Hospital; es un hecho que la querellante no tenía conocimiento de la comunicación ni de la advertencia que se le hacía. De la prueba presentada surge que la empleada Corazón advino en conocimiento de la situación cuando tuvo una comunicación telefónica con la Sra. Loraine Aquino el 27 de julio de 2009. La querellante radicó una querrela en el primer paso el día 29 de julio de 2009; fecha en la cual se activo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Segundo, tiene razón la ULESS en su planteamiento que la carta con fecha del 29 de junio de 2009 no indica que la empleada haya sido notificada que fue despedida por incurrir en abandono de trabajo. El Hospital no le había impuesto una medida disciplinaria que diera lugar para activar el procedimiento de Quejas y Agravios.

Entendemos, que en el aspecto procesal el procedimiento fue defectuoso desde un principio. La carta del 29 de junio de 2009 no fue recibida por la querellante; dicha comunicación fue devuelta al Hospital; si fue recibida en la Unión el 6 de julio de 2009. La carta tampoco indicaba que se había tomado una acción disciplinaria en contra de la querellante para que ella o la Unión procedieran a radicar querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios. De los recibos de confirmación de correo podemos asumir que la querellante recibió carta sobre el plan médico entre el 27 al 28 de julio de 2009 cuando se comunica con la Sra. Lorraine Aquino que es cuando se entera se le imputa un abandono de trabajo.

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

### MÉRITOS CASO NÚM.: A-10-748

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono, que la querellante incurrió en un abandono de trabajo donde surge un patrón de descuido y desinterés, hasta el punto de no comparecer a la

vista del caso. La querellante, no se reportó a trabajar, ni se preocupó de comunicarse con el Hospital hasta que se le cancelaron los beneficios del plan médico.

Sostiene, que la empleada Corazón ignoró la comunicación con fecha del 29 de junio de 2009, indicándole el abandono de trabajo de sus funciones. La querellante nunca se comunicó con ninguno de sus supervisores inmediatos, ni con la Sra. Judith Ortiz, Gerente del Departamento. La empleada demostró su falta de interés porque no utilizó ninguno de los medios que el Patrono le facilita para notificar su ausencia. El Hospital después de tres (3) semanas de ausencias sin autorización y/o certificado médico que justificara sus ausencias, procedió a despedirla.

También, señaló que de la prueba presentada se desprende que la querellante no hizo gestión alguna dirigida a notificar al Hospital de sus ausencias. Que durante casi dos (2) meses esta se ausentó de su trabajo sin dar aviso al Hospital sobre dichas ausencias, lo que constituye abandono de empleo y falta de interés a su trabajo. Más aún, si se considera que la querellante se comunicó a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital con la Sra. Loraine Aquino, Gerente de Oficina de Recursos Humanos, únicamente porque se le había suspendido el plan médico del Hospital.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido de la querellante no estuvo justificado. Alega, que la querellante no incurrió en abandono de empleo, que la medida disciplinaria impuesta a la querellante fue caprichosa y arbitraria. El Hospital tenía conocimiento que la querellante estaba hospitalizada y así lo había informado al Sr. Armando Rivera, Supervisor.

Analizadas las posiciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada tenemos que decir sobre el particular que en el campo del arbitraje obrero patronal existe unas circunstancias que deben presentarse para que un árbitro concluya que un empleado abandonó el trabajo y, en su consecuencia, se justifique el despido o dicho abandono constituya una renuncia.

Entre ellos, tienen que concurrir las siguientes circunstancias: ausencias continuas y prolongadas a su trabajo sin explicación y/o autorización; ignorar injustificadamente el requerimiento de su patrono de regresar al trabajo o negarse regresar al mismo; y demostrar la intención manifiesta y evidente de terminar su relación de empleo con su patrono. No cualquier tipo de ausencia constituye un abandono de trabajo. Lebrón v. Junta de Personal, 100 DPR 164; Lafollete Shirt Co., 11 LA 598; Central Boiler Mfg. Co., Metal & Thermit Corp., 18 LA 576.

Sobre el particular, se ha determinado que el abandono del trabajo que es un acto de incumplimiento del trabajador.”<sup>2</sup> Sólo se configurará previa constitución en mora -es decir, mediante intimación hecha en forma fehaciente (por escrito) a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso. *Id.* Cabe señalar que es norma altamente conocida que cuando un empleado se ausenta de su empleo debe poner en conocimiento a su patrono en el momento que esté capacitado para ello.

La conducta antes expuesta es considerada impermisible por el Patrono en el Manual de Reglas de Conducta del empleado porque afecta el buen funcionamiento del

---

<sup>2</sup> [www.asesorlaboral.com.ar/extincionporcausajusto.htm#1](http://www.asesorlaboral.com.ar/extincionporcausajusto.htm#1).

Hospital. Por tanto, se debe considerar y reconocer que en Puerto Rico se le ha conferido a todo patrono el derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda que son necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio; adicional el Convenio Colectivo en su Artículo XII provee los Derechos de Administración. No obstante, esto no significa que el patrono disfruta de un cheque en blanco para fijar normas. Es necesario que éstas guarden relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio, o sea, que sean razonables. No puede despedirse a un trabajador por el hecho de no cumplir con una regla imposible de cumplir o cuando la misma resulta irrazonable.<sup>3</sup> Tampoco se considerará despido por justa causa aquél que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., supra*. El patrono tiene la potestad de adoptar reglamentos razonables con el fin de conseguir el buen funcionamiento de la empresa. *Id.* Ahora bien, en cualquier caso, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan “justa causa” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado, y que el empleado las violó. *Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., supra; Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, supra; Rivera Águila v. K-Mart de Puerto Rico*, 123 D.P.R. 599 (1989).

Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de

---

<sup>3</sup> Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 aprobada el 30 de mayo de 1976, preparadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pp. 35-36.

trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de esas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. *Almodóvar v. G.P. Industries, Inc.*, 153 D.P.R. 223 (2001).

Dentro de un contrato de empleo, el manual de reglas aprobado por el patrono es parte integral de tal contrato, por lo que el trabajador tiene derecho a que se tomen en cuenta esos factores al momento de evaluarse su despido. *Santiago v. Kodak Caribbean*, 129 D.P.R. 763 (1992); Charles Zeno Santiago y Víctor M. Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo I, a la pág. 109. En el caso de autos el Convenio Colectivo es el contrato de trabajo acordado por las partes. Las normas y reglamentos del Patrono forman parte de dicho contrato de trabajo por medio del Artículo XII Derechos de Administración. La querellante tenía conocimiento de las normas de conducta y el procedimiento a seguir en los casos de ausencias prolongadas, pues ya había estado fuera por licencia por enfermedad por estar reportada al Fondo del Seguro del Estado.

A pesar de quedar establecido el hecho que la querellante estuvo hospitalizada en el mismo Hospital y el Patrono tuvo conocimiento de ello; también, quedó demostrado el hecho que dentro de un tiempo prudente esta no hizo las gestiones correspondientes de una debida notificación al Patrono. Le correspondía a la querellante llevar un certificado médico e informar al Patrono el tiempo que estaría fuera de su empleo y cuando sería la fecha la cual estaría hábil para reincorporarse a su trabajo para que le autorizaran una licencia por enfermedad, gestión que nunca hizo. El Manual del Empleado establece

claramente la pauta de lo que constituye un abandono de trabajo; lamentablemente la querellante no cumplió con esta norma como tampoco cumplió con el Artículo XIX - Licencia por Enfermedad del Convenio Colectivo. En el tiempo que estuvo fuera del Hospital del 30 de mayo al 28 de julio de 2009 no hizo gestión alguna para notificar al Hospital para que hiciera los arreglos correspondientes y le autorizara una licencia. Siendo así las cosas, no nos queda otro remedio que mantener la medida disciplinaria impuesta por el Patrono.

### LAUDO

El despido de la querellante estuvo justificado al no cumplir con las normas establecidas en el Manual del Empleado y el Artículo XIX - Licencia por Enfermedad del Convenio Colectivo.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de abril de 2012.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 23 de abril de 2012 y se remite copia por correo en esta misma fecha a:

LCDA KAREN M OCASIO CABRERA  
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARÍA VEGA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.  
PO BOX 1227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ANIBAL ALAGO  
ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
EXT ROOSEVELT  
SAN JUAN PR 00918

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III**