

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL RYDER MEMORIAL,
INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y
CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-12-3561

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso referencia se efectuó el 18 de noviembre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 5 de mayo de 2014, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por el Hospital compareció la Lcda. Karen Ocasio, Asesora Legal y Portavoz. Como testigos de la parte querellada comparecieron la Sra. María del Rosario Figueroa, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Elizabeth Martínez Palacios, Enfermera Graduada, la Sra. Raquel Santiago Pagán, Enfermera Graduada, el Sr. Ramón Aníbal Arroyo Colón, Tecnólogo de CT por contrato, la Sra. Brenda Dávila Laureano, Enfermera Graduada, la Sra. Teresa Meléndez Rosa, Supervisora General, el Sr. Jorge Rocafort, Director de Sala de Emergencia del Hospital Ryder y la Sra. Rayma Cantres Navarro, Tecnóloga de CT y MRI. Por la Unión compareció el Lcdo. Pedro Rivera, Asesor Legal y Portavoz. La Sra. Geraldine González, Oficial de la Unión, la Sra. Illys Díaz Rodríguez, Querellante y la Sra. María Colón Narváez, Tecnóloga de CT.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto sometido por la Compañía es el siguiente:

“Que este Honorable Árbitro determine si el Despido de la Querellante es justificado o no a tenor con la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, el convenio colectivo, la evidencia documental y testifical, el derecho, la jurisprudencia aplicable. De no ser justificado que el Arbitro determine a tenor con la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo, los Reglamentos y la Ley aplicable si la Sra. Ilyls Díaz violó o no las Reglas de Conducta imputadas. De determinarse que no violó las Reglas imputadas se establezca el remedio adecuado.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de la reclamante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado conforme a derecho.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

Reglas del Grupo I

- 3 - Abandonar momentáneamente el área de trabajo sin autorización. Primer Paso - Reprimenda Verbal.
- 4 - Omisión de los deberes del puesto por negligencia y/o descuido. Primer Paso - Reprimenda Verbal
- 6 - Incumplimiento de trabajos asignados. Primer Paso Reprimenda Verbal

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

28 - Violar las normas internas establecidas y conocidas en el servicio o departamento siempre que dichas normas se establezcan en armonía con la institución. Primer Paso - Reprimenda Verbal

29 - Violar las políticas internas que adopte el Hospital a menos que la política disponga otra acción más severa. Primer Paso - Reprimenda Verbal

Reglas Grupo II

10 - Falta de atención, descortesía al tratar con pacientes o visitantes. Primer Paso - Reprimenda Escrita

18 - Abandonar su área de trabajo, área de cuidado directo al paciente y área de seguridad, sin autorización. Primer Paso - Reprimenda Escrita

Reglas del Grupo III

6 - Descuido o negligencia crasa en el desempeño de sus funciones. Primer Paso - Despido

13 - Incapacidad manifiesta o ineptitud en el desempeño de sus funciones que cause daño a algún paciente compañero de trabajo o visitante a la Institución. Primer Paso - Despido

III. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo. En este se pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. Además, en dicho pacto se reconoce el derecho gerencial a administrar el negocio, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias a aquellos empleados que el Hospital entienda que ha violado las normas de conducta establecidas.

El caso que tenemos ante nuestra consideración trata del despido de la Sra. Illys Díaz por alegadamente violar distintas reglas de conducta. Por tal motivo, se le entregó

carta de despido² en donde se le imputa la violación de nueve reglas de conducta contenidas en el Manual del Empleado.³ Este manual le fue entregado a la reclamante el 8 de marzo de 2005 cuando ocupaba un puesto secretarial en el Hospital. El Hospital tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido de la reclamante estuvo justificado. En caso de no estarlo procederemos a emitir el remedio adecuado conforme a Convenio Colectivo y a derecho. En la carta de despido con fecha del 16 de mayo de 2012 se le imputan una serie de incidentes en los cuales el Hospital basa su determinación de dar por terminado su empleo. La carta dice y citamos: "El primer incidente data del 19 de febrero de 2012 en donde se le imputa que ese día un paciente con trauma en la cabeza llegó desde horas tempranas de la mañana a la Sala de Emergencias y el médico le ordenó un estudio de CT de cabeza. Que este paciente por motivo de su edad tuvo que ser sedado como a eso de la una de la tarde y no fue hasta las 3:00PM que se quedó dormido. Que de la investigación se desprende que la reclamante en ningún momento llamó al paciente para realizarle el estudio antes de su hora de salida a las 3:30PM, aunque usted ponchó según el reloj de Kronos a las 3:27PM. De hecho usted tenía conocimiento del estudio pendiente, pues tuvo en sus manos la orden médica y sabía desde las 12:45 pm que el paciente sería sedado, sus notas así lo validan. Una de las enfermeras a cargo del paciente indica que al recibir la queja de la madre del paciente se percató que en su área de trabajo (CT) no se encontraba usted. No había nadie cuando se supone que usted estuviese ahí."

De un análisis de la prueba testifical sometida por el Hospital no surge claramente que el niño ya estuviese dormido para poder realizarle el CT de cabeza. De

² Exhibits 9 del Hospital

³ Exhibits 2 conjunto

hecho, surge de dicha prueba que se emitió una segunda orden del medicamento de sedación a eso de las 2:50PM. Está claro que dicha orden surgió porque el niño aún no estaba dormido. Por otro lado, del segundo testigo del Hospital surge un testimonio contradictorio al indicar que la querellante no estaba en su área de trabajo, a pesar de haber pasado por el área prácticamente a la misma hora. Por otro lado, del testimonio del Sr. Ramón Arroyo, quien es Tecnólogo de CT desde el 2007 para el Hospital rindiendo sus servicios profesionales los fines de semana, sábado y domingo de 3:30 pm a 7:00 pm surge que el 19 de febrero de 2012 recibió varias llamadas sobre un estudio de un caso pediátrico. Que la reclamante le llamó para indicarle los casos pendientes, incluido el caso del niño con trauma.⁴

En cuanto al incidente imputado el 19 de febrero de 2012 entendemos que no quedó probado. De la prueba testifical sometida por el Hospital concluimos que el niño a quien debía realizarle dicho examen aún no estaba dormido al momento en que la reclamante terminó su turno. De hecho, la segunda orden para aplicarle Nortec así lo evidencia. De hecho una de las testigos del Hospital terminó su turno y aún no le habían podido realizar el estudio pues debían transcurrir ocho horas para poder aplicarle nuevamente la sedación. Por tal razón, no procede imponer medida disciplinaria por lo ocurrido el 19 de febrero de 2012, pues entendemos no violó norma de conducta alguna.

En cuanto a los hechos del 6 de abril de 2012 concluimos que de la prueba no surge que la reclamante tuviera obligación de acuerdo a sus deberes de ir a buscar los pacientes para realizarle los estudios. Por otro lado, el Hospital no probó si la

⁴ Página 66 de la transcripción de record.

querellante realizó o no realizó llamadas para que le trajeran los pacientes. En adición, de su hoja de deberes no surge dicha obligación. El Hospital no pudo probar que la no realización de los estudios que estaban pendientes fuera por falta de diligencia de la reclamante en cumplir con sus deberes y tampoco pudo probar la cantidad de estudios que quedaban al momento de terminar su turno de trabajo. De hecho, de la prueba surge que quedaban alrededor de tres estudios incluyendo el del niño con el trauma. Por todo lo anterior entendemos que tampoco procede imputar regla de conducta por este día 6 de abril de 2012.

En conclusión, acogemos lo señalado por la Unión en su alegato, el cual dice y citamos: "No se demostró que la señora Díaz tuviese un patrón de conducta impropia o desordenada.... No se demostró que la empleada no rendía su trabajo en forma eficiente o de hacerlo, lo hacía tardíamente. No se probó que fuese negligente, ni que la señora Díaz tuviese un patrón de violación a las Reglas y Reglamentos del Hospital."

No quedó demostrada la falta de interés, la negligencia y la falta de compromiso imputada a pesar de la abundante prueba testifical y documental sometida por el Hospital. Lo único que surge fue una suspensión que en última instancia fue producto de una negociación que produjo un acuerdo entre las partes.

Por todo lo anterior entendemos que el despido no estuvo justificado. No obstante, el Convenio Colectivo en su Artículo XIII, Sección 3 dispone y citamos: "Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las

disposiciones de este Convenio. ... La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisdicción aplicable."

Por otro lado, en S.P.U. v. C.O.P.R. 181 D.P.R. 299(2011) nuestro Tribunal Supremo sostuvo que el único remedio disponible ante un despido injustificado es el establecido en la Ley 80, o sea, la mesada. Este es el remedio cuando el convenio colectivo dispone que el laudo tiene que ser conforme a derecho y en ningún lugar del mismo se dispone la reposición en el empleo del trabajador despedido. Bajo estos términos no tenemos otra opción que conceder como remedio al despido injustificado de la reclamante el pago de la mesada que dispone la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

IV. LAUDO

El despido de la reclamante no estuvo justificado. Se ordena el pago de la mesada acorde con la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 17 de diciembre de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de diciembre de 2014 y remitida

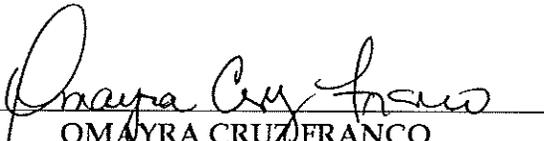
copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SIFRE & MUÑOZ NOYA, P.S.C.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARÍA DEL R. FIGUEROA LÓPEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL RYDER
PO BOX 859
HUMACAO PR 00792-00859

LCDO PEDRO RIVERA PEREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SR FRANCISCO REYES
PRESIDENTE
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-7004


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III