

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE P.R.
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-3183

SOBRE: DESPIDO POR
ABSENTISMO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se llevó a cabo el 28 de octubre de 2014 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en Hato Rey, Puerto Rico.

La comparecencia anotada en el récord fue la siguiente: Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, representante legal de la Unión, y el Sr. Aníbal Alago, representante de la Unión. El querellante, Sr. Juan D. Rivera, no compareció a la audiencia. De la otra parte comparecieron: La Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital; Ingeniero Wilson Colón; el Sr. Víctor Rivera Cordero, supervisor del querellante; y el Lcdo. Julio Lugo Muñoz en calidad de representante legal y portavoz. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 17 de febrero de 2016.

SUMISIÓN

Los portavoces de las partes sometieron sus respectivos proyectos de sumisión¹. Tomando en consideración ambas propuestas y en consonancia con lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje² y la prueba que obra en el récord, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Julio D. Rivera González estuvo justificado tomando en consideración los términos aplicables del convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida en el récord. De no estarlo, la árbitro determinará el remedio adecuado.

¹ SUMISIÓN - HOSPITAL**Por el Hospital:**

"Que su Señoría determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinarse que lo estuvo procederá con la determinación, con perjuicio, de la querella. De determinarse que no lo estuvo, proveerá el remedio adecuado".

Por la Unión:

"Que la árbitro resuelva conforme a derecho y al convenio colectivo si el despido del unionado, Juan Rivera, estuvo justificado. Si resuelve que no estuvo justificado, que ordene la reposición en el empleo y el pago de los haberes dejados de recibir, según dispone el convenio colectivo.

² ARTÍCULO X - LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO

n) El árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista, del convenio colectivo; y de las normas de derecho y jurisprudenciales que apliquen, cuando el acuerdo de sumisión así lo requiera.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VIII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, 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 o mejores métodos o facilidades de operación, establecer normas de conducta, disciplina, orden y seguridad, requerir trabajo de sobre tiempo y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.
- B. La Unión, en adición, reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o descender de categoría, transferir, aumentar o reducir el número de sus empleados y a disciplinar o despedir cualquier empleado por causa, que, a juicio del Hospital, sea justificada y sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

ARTÍCULO IX

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, 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, de por sí o a través de su delegado ante el Director de Planta Física dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días laborales siguientes a que se le presente dicha queja, el Director de Planta Física presentará su decisión para resolver dicha querella. Si el empleado, o empleados envueltos, no están conformes con la decisión del Director de Planta Física, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con el Director de Planta Física, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Juan D. Rivera González comenzó a trabajar con el Hospital, el 27 de diciembre de 2005.
2. El querellante Juan D. Rivera fue despedido de su empleo en el Hospital, el 4 de abril de 2013.
3. Entre las partes existía un convenio colectivo con vigencia desde el 26 de enero de 2011 hasta el 31 de mayo de 2014, aplicable a la unidad apropiada que incluye varias clasificaciones dentro del Departamento de Planta Física, incluyendo a los plomeros. (Exhibit 1 Conjunto)
4. El querellante Juan D. Rivera se desempeñaba como plomero con la parte querellada Hospital Auxilio Mutuo.

5. El querellante Juan D. Rivera firmó acuse de recibo del Manual del Empleado, el 29 de diciembre de 2005. (Exhibit 2 del Patrono)
6. El Manual del Empleado contiene, entre otros asuntos, reglas de conducta a ser observadas por los empleados y el procedimiento para aplicación de disciplina. (Exhibit 3 del Patrono)
7. Entre enero de 2007 y abril de 2013, al querellante se le cursaron varias comunicaciones escritas relacionadas a ausencias y tardanzas recurrentes, excesivas ausencias sin notificación previa, y otras situaciones³.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde en esta ocasión hacer una determinación en cuanto a si se justifica o no la decisión de despido al Sr. Juan D. Rivera González de su empleo, acción ejecutada por su patrono, Hospital Auxilio Mutuo. Veamos.

El 4 de abril de 2013, la Directora de Recursos Humanos del Hospital, le notificó al Sr. Juan D. Rivera González la determinación de separarlo de forma permanente de su empleo (Exhibit 1 Patrono). En la referida comunicación, la señora Vega hace referencia a que el señor Rivera tenía conocimiento de que “en múltiples ocasiones se le

³ No obstante, en los Exhibits 4, 5, 6, 7, 9, 13, 15, 21, y 22 constituyen notificaciones de exhortación y no contemplan específicamente advertencias de acción disciplinarias Exhibits 25, 32 y 34 del Patrono no tienen firma del querellante.

han hecho señalamientos verbales y por escrito por no cumplir con las reglas de conducta #1, #2, #3, #7, #8, #13, #37 y #54".

Inconforme con la determinación, la Unión radicó querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje alegando que el despido no estuvo justificado.

Por su parte, el Hospital presentó, en defensa de su posición, numerosas comunicaciones⁴ tanto verbales como escritas dirigidas al querellante Juan D. Rivera en el transcurso de su empleo, la gran mayoría por una manifestación expresa de ausencias no autorizadas (Regla #7), y ausentismo crónico (Regla #8) a su trabajo según establecido en el Capítulo IV del Manual del Empleado (Exhibit 3 Hospital)⁵.

A pesar de las amplias oportunidades que el Hospital le ofreció al querellante para corregir su evidente problema de ausencias excesivas y sin notificación previa, el querellante continuó incurriendo en violación a las reglas establecidas al ausentarse sin excusa y notificación oportuna, afectando así el buen y normal funcionamiento del Hospital.

Según los planteamientos del Hospital, las frecuentes ausencias del querellante ocasionaban contratiempos operacionales al Hospital toda vez que había que asignarle tareas adicionales, al otro plomero que había en el Hospital, con el efecto de tener que pagarle a éste el tiempo de trabajo adicional incurrido.

⁴ Véase Exhibits Núm. 8, 11, 12, 14, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, y 35 del Patrono.

⁵ Véase Exhibits Núm. 4 del Patrono.

La Unión por su parte ha presentado en defensa de su alegación lo siguiente: en primer lugar, “que el patrono no probó, ni estableció en la vista de arbitraje que el Manual de Empleado haya sido entregado al señor González Santana (sic), requisito indispensable para imputarle el conocimiento del mismo y a lo que se exponía al violar sus reglas de conducta. Y además, que la evidencia documental presentada por el Hospital, amonestaciones y suspensión sobre “supuestas ausencias y tardanzas”, no debe ser considerada por la árbitra, toda vez que “el Hospital no estableció ni probó que los documentos hayan sido entregados al unionado”. Alega en esencia, que “la prueba del patrono se limitó a identificar los documentos pero no estableció, con prueba suficiente en derecho que los documentos le fueron entregados al unionado. Ningún testigo del patrono declaró ni estableció que la supuesta firma que aparece en los documentos como recibidos, sea la firma del unionado Rivera González” (Memorando escrito de la Unión página 3). Apoyándose en dicha argumentación, sostiene la representación legal de la Unión que según los términos de la Ley 80 29 LPRA, Artículo 2, inciso C, no se puede sostener el despido.

Evalrados los planteamientos de las partes y la prueba que obra en el récord, determinamos que no se asiste la razón a la Unión. Contrario a la primera alegación de la Unión, el documento admitido y marcado como Exhibit II del Hospital, Acuse de Recibo del Manual de Empleado tiene las iniciales, JDRG. Este documento es cónsono con la fecha de reclutamiento del señor Rivera González, 27 de diciembre de 2005. De

igual forma, las mismas iniciales corresponden a las comunicaciones escritas (amonestaciones y suspensiones) que sé le entregaron durante el transcurso de su empleo, lo cual establece que en efecto el querellante las recibió y tuvo conocimiento de las advertencias que le hizo el Hospital y las acciones disciplinarias que se le imputaron. (Véase Exhibits 1(B) 8, 11, 12, 14, 18, 19(B), 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33. No existe en el récord ningún señalamiento o cuestionamiento de parte de la Unión, durante el día de la audiencia, relativo a la admisibilidad de los documentos sometidos por el Hospital o sobre la legitimidad de la firma en los mismos. En todo caso, el mejor testigo para identificar o refutar su firma en el documento en cuestión es el propio querellante, quien no compareció a la audiencia y quien mayor interés debió tener en participar del proceso. Más aún, excepto el despido, que fue radicado para arbitraje, no hay evidencia de que el querellante hubiese activado el mecanismo de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo para refutar todas las amonestaciones y suspensión impuestas previamente. En vista de ello, no puede cuestionarse la legitimidad de las acciones disciplinarias que no fueron objetadas y/o tramitadas dentro de los límites de tiempo fijados en el Procedimiento de Quejas y Agravios negociado en el Convenio Colectivo.

En el caso José A. Feliciano v. Sheraton Old San Juan 2011 TSPR 97, nuestro más alto foro judicial pronunció que la razonabilidad de una norma de conducta que exige

el cumplimiento de unas reglas particulares para notificar debidamente las ausencias so pena del despido, dependerá del tipo de establecimiento en que se apliquen.

En el presente caso, se trata de un hospital, industria que por la propia naturaleza de los servicios que ofrece, quizás más que cualquier otro negocio, debe exigir el fiel cumplimiento de las reglas y políticas establecidas por la efectiva administración de su operación. La asistencia, puntualidad y observancia de las normas establecidas es obligatoria. La prueba aportada por el patrono a este caso, demuestra sin lugar a dudas, que el querellante incurrió en frecuentes y diversas violaciones a las reglas de conducta, particularmente aquellas que se refiere a la asistencia al trabajo, Reglas #3, 7 y 8.

En virtud de lo anteriormente señalado y sin necesidad de mayor análisis, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Juan D. Rivera González estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de septiembre de 2016.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de septiembre de 2016 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO JULIO I LUGO MUÑOZ
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE
& MUÑOZ-NOYA CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA