

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

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-83

**SOBRE: DESPIDO
ESMERALDA CORTÉS DELGADO**

**ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista fue celebrada el 3 de noviembre de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 23 de agosto de 2010, fecha concedida para la presentación de alegatos.

A la vista compareció, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz, en representación de la Unión.

En representación del Hospital comparecieron, el Lcdo. Ernesto Polo, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos y testigo; y las Sras. Elisabel Cabán y Nydia Collado, en calidad de testigos.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Que la Honorable árbitro determine si el despido de la empleada querellante, fue justificado a tenor con el

Convenio Colectivo, el Manual del Empleado, la evidencia presentada en la vista, el derecho aplicable y su jurisprudencia interpretativa.

Que la árbitro provea el remedio adecuado en derecho.

III. OPINIÓN

La empleada Esmeralda Cortés, querellante, se desempeñaba como Enfermera Graduada del Hospital Auxilio Mutuo.

El Hospital despidió a la empleada por haberla encontrado incurso en violación a las siguientes Reglas de Conducta del Manual del Empleado¹:

...

50. Información Incorrecta: Está prohibido proveer información incompleta, engañosa o incorrecta en la solicitud de empleo o en cualquier documento que el Hospital requiera que el empleado llene o presente, o el dejar de suministrar información o documentos que deben presentarse periódicamente.

54. Cumplimiento de Normas: Los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación e instrucciones verbales o escritas así, como por cualquier regla o reglamento de agencias gubernamentales relativas a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el Hospital, en especial por este Manual del Empleado.

...

Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo a la Sra. Elisabel Cabán, quien para los meses de febrero, marzo y abril de 2006, se desempeñaba como Gerente de la Unidad de Intensivo Multidisciplinario y teniendo, entre otras funciones, la preparación de nómina, lo que incluye que los empleados cumplan con los “ponches”, que la asistencia esté de acuerdo con la planificación y la asistencia de turnos “per diem”, los que constituyen, aquellos

¹ Exhibit # 10 del Patrono.

turnos adicionales que se ofrecen o asignan a los empleados, luego de cumplir con su jornada semanal o bisemanal.

La testigo sostuvo que dichos turnos “per diem” se pueden hacer en un departamento distinto al que está asignado el empleado; que terminado el turno regular del empleado, este tiene que registrar su ponche de salida y que si va a continuar haciendo un turno “per diem” tiene que llenar una hoja diseñada por el hospital. Indicó que para verificar la nómina, verifica el programa regular de trabajo del empleado.

En el caso de la Querellante, la testigo sostuvo que se desempeñaba como Enfermera Graduada del Departamento de Intensivo, que para el período del despido estaba asignada a turnos feriados y que solicitó turnos “per diem” en Coronaria.

Testificó que la Querellante tenía libre el 23 de abril de 2006, de acuerdo al programa de trabajo de Intensivo². Que para esa fecha, realizó un turno “per diem” de tres (3) a once (11) en Coronaria y que el pago fue autorizado³ y que además registró el ponche en el turno de tres (3) a once (11) en el registro de asistencia de Intensivo⁴.

Continuó narrando la testigo que de acuerdo al programa de trabajo, el día 24 de abril de 2006 era feriado; que la Querellante no tenía que ponchar, pero así lo hizo⁵, registrando el horario de tres (3) a once (11) de Intensivo y que realizó un turno “per diem” en Coronaria.

Añadió la testigo que, de acuerdo al programa de trabajo⁶, la Querellante debía trabajar en intensivo en el turno de siete (7) a tres (3), el 27 de abril de 2006, pero que se ausentó de su

² Exhibit # 1 del Patrono.

³ Exhibit # 2 del Patrono.

⁴ Exhibit # 4 del Patrono.

⁵ Exhibit # 4 del Patrono.

⁶ Exhibit # 1 del Patrono.

turno regular, sin embargo registró su asistencia en el turno de tres (3) a once (11), pero que ella no la había visto en ese departamento.

La testigo sostuvo que a base de los hechos antes descritos, el 9 de mayo de 2006⁷, se le hizo un informe a la Querellante, y que esta sostuvo que estas situaciones se debieron a un “blooper”.

También sostuvo la testigo que el Hospital tiene disponible un documento, conocido como Solicitud para Cambios en Registro de Asistencia, para que el empleado pueda arreglar su asistencia en caso de haber cometido algún error. De hecho, por medio de esta testigo, el Hospital presentó copia de varias de estas solicitudes, presentadas por la Querellante en varias ocasiones durante el 2005 y 2006⁸.

El Hospital también presentó como testigo a la Sra. María Vega, quien sostuvo que participó en la decisión que se tomó; que la empleada fue despedida el 19 de mayo de 2006; que la empleada autorizó a nóminas el descuento de lo que cobró en exceso, cuya cantidad era \$364.42; que no recuerda si se efectuó dicho descuento y que aún cuando se hubiese realizado el mismo, eso no subsana la falta cometida por la empleada.

Los testimonios de estas testigos no fueron refutados, así como tampoco la evidencia documental presentada.

Es más que conocido que el peso de la prueba en casos disciplinarios le corresponde al Patrono.

⁷ Exhibit # 6 del Patrono.

⁸ Exhibit # 8 del Patrono.

Concluimos que el Hospital probó que en efecto, la empleada cometió los hechos imputados. Aunque también es más que conocido que los querellantes no tienen que estar presentes en la vista de arbitraje, no es menos cierto que estos son los mejores testigos para defenderse de las imputaciones hechas contra ellos. En este caso, la Unión no presentó testigo alguno, como tampoco compareció la Querellante, quien pudo haber refutado la prueba del Hospital.

Además, el Patrono sostuvo y probó que la Querellante ha recibido adiestramientos sobre asistencia⁹, también probó como sostuviéramos antes, que la Querellante, en ocasiones anteriores había cumplido con las normas de arreglar la asistencia.

La falta cometida por la Querellante los días 23, 24 y 27 es una seria. De haber sido un error, la Querellante tuvo que haberlo subsanado inmediatamente, lo que no ocurrió. Aquí no se trata de haber olvidado registrar sus horas de entrada y salida, aquí se trató de cobrar por horas no trabajadas.

Concurrimos con el Patrono en el sentido de que aún cuando la empleada hubiese devuelto el dinero, ello no subsana su actuación.

Por último debemos mencionar que el Manual del Empleado sostiene que:

Normalmente no se debe despedir a un empleado regular sin darle la oportunidad de mejorar su trabajo o comportamiento; poniéndolo a prueba. Sin embargo, cuando la situación sea tan seria que justifique el que no se cumpla con el proceso de disciplina progresiva previamente descrito, su supervisor debe discutir el asunto inmediatamente con el(la) Director(a) de Recursos Humanos para determinar la acción a seguir. ...

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

⁹ Exhibit # 9 del Patrono.

IV. LAUDO

El despido de la empleada estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de noviembre de 2011.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 22 de noviembre de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS ORTIZ VELAZQUEZ
ABOGADO ULESS
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

SRA MARIA VEGA
GERENTE DE REC HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO ERNESTO POLO MELENDEZ
SANCHEZ-BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III