

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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO (ASEM)
(La Administración)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO, LOCAL 1199
(La Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2696

**SOBRE: DESPIDO
(INCUMPLIMIENTO DE NORMAS)**

**ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue pautada para el miércoles, 28 de septiembre de 2011, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 31 de octubre, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por **ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS DE PUERTO RICO (ASEM)** en adelante denominada "la Administración", la Sra. María Roldán, Directora de Relaciones Laborales; y la Lcda. Ivonne Cruz Serrano, Asesora laboral y Portavoz.

De otra parte por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** en adelante denominada "la Unión", comparecieron la Sra. Erica Rodríguez, querellante; y el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y concontrinterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN:

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en cuanto a la sumisión respecta, por lo que, procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA ADMINISTRACIÓN:

“Determinar que proceden la imposición de las Medidas Disciplinarias referidas por la ASEM en relación a las actuaciones de la empleada Erika Rodríguez Irene, a saber, las faltas #5 A- Incurrir en descuido, negligencia en perjuicio de pacientes; 5b: Presentar conducta impropia y 13 A- No seguir o negarse a cumplir órdenes específicas y que se le apliquen las sanciones recomendadas dentro del Reglamento de Conducta de 30 días de suspensión en cada falta y de destitución. Determinar que proceden las medidas disciplinarias conforme al Reglamento de la ASEM y conforme a derecho”.

POR LA UNIÓN:

“Determinar si las sanciones disciplinarias recomendadas por ASEM a ser impuestas a la querellante Erika Rodríguez Irene están o no justificadas, de no estarlo el árbitro dispondrá el remedio apropiado”.

Luego del análisis juicioso, evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, hacemos nuestro el proyecto sometido por la Unión.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 1 de enero 2006 al 31 de diciembre de 2010.

2. Exhibit II, Conjunto- Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de 21 de enero de 2004.
3. Exhibit III, Conjunto- Cuestionario de clasificación del puesto- Enfermera(o) Generalista Servicios Quirúrgicos.
4. Exhibit IV, Conjunto- Carta de 17 de marzo de 2010 dirigida a la Sra. Erika Rodríguez Irene y suscrita por la Sra. María M. Franco Soto.

DOCUMENTO DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Vouchers de cuatro (4) pacientes; José Dávila, William Colón, Miguel Rivera y Fuentes Fuentes Lizandra.

DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Exhibit I, Administración- Asignación de Trabajo Diario (11-7) de 1 de junio de 2009.
2. Exhibit II, Administración- Memo de 19 de junio de 2009 suscrito por el Sr. Ángel Mercado Pérez y dirigido a la Sra. Luz M. Orangel Rivera.
3. Exhibit III, Administración- Entrevista de Personal de 19 de junio de 2009.
4. Exhibit IV, Administración- Entrevista de Personal de 25 de junio de 2009.
5. Exhibit V, Administración- ENT de Personal de 19 de junio de 2009.
6. Exhibit VI, Administración- ENT de Personal de 1 de julio de 2009.
7. Exhibit VII, Administración- ENT de Personal de 1 de julio de 2009.
8. Exhibit VIII, Administración- Recomendación Aplicación de Acción Disciplinaria de 1 de julio de 2009.
9. Exhibit IX, Administración- Memo de 23 de junio de 2009.
10. Exhibit X, Administración- Memo de 1 de julio de 2009.
11. Exhibit XI, Administración- Certificación de 23 de febrero de 2010.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si las sanciones disciplinarias recomendadas por la Administración a ser impuestas a la querellante están o no justificadas.

Sostiene la Administración que proceden las sanciones disciplinarias solicitadas ya que la querellante incurrió en conducta no deseable la cual está tipificada en el Reglamento de Disciplina de la Administración.

Por otro lado, la Unión sostiene que no procede lo solicitado por la Administración. En adición sostiene que la Administración no logró probar con prueba robusta y comunicarle lo imputado a la querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su caso la Administración presentó a Ángel Mercado el cual en síntesis apretada declaró; que es Supervisor de División Sala de Operaciones; que conoce a la querellante ya que es su supervisor inmediato; que supervisa a tres enfermeras graduadas y tres técnicas; que el 19 de julio de 2009 a las 6:00 am aproximadamente se mandan a buscar los pacientes; va al área de vestidores y ve a la querellante en dicha área; que no es hasta las 6:45 am que la querellante abandona el área; que procedió hacer un informe por la situación surgida; que el 1 de julio solo entrevista a la querellante; que entrevistó a empleados que no eran de dicho turno y que no vieron nada de lo sucedido.

El Sr. Juan Figueroa Colón también declaró por la Administración. Este pronunció lo siguiente; que se desempeña como Técnico Quirúrgico; que conoce a la querellante; que ese día su turno era de 7:00 am a 3:00 pm; el día de los hechos el señor

Mercado le dice a la querellante que fuera al área de holding y esta no se movió; que su área de trabajo es trauma; que no vió ni escucho el día de los hechos que la querellante asumiera una actitud irrespetuosa hacia el señor Mercado.

Por último, la Administración sentó a declarar a la Sra. Merari Rivera Suarez. Esta indicó que se desempeña como Gerente de Servicios Quirúrgicos; que en el área de holding es que se reciben a los pacientes para asuntos quirúrgicos y allí se le pide toda la documentación, y se orientan, entre otras; que el 19 de julio a eso de las 6:20 am el supervisor de turno se encontraba realizando su trabajo y le indicó al personal que se presentara en el área de holding para atender a los pacientes; que por la cercanía de su oficina a dicha área pudo escuchar dichas instrucciones; que se enteró de lo sucedido con la querellante ese mismo día; que no entrevisto a ningún personal en relación al incidente de la querellante; que no hay documentación que refleje que se dejo de atender a los pacientes ese día; que los pacientes que había para ese día se atendieron todos.

La Unión por su parte trajo a declarar a la Srta. Yanaris Calderón. Esta declaró que se desempeña como enfermera generalista en la división de servicios quirúrgicos, sala de operaciones; que lleva 10 años trabajando en la institución; que para el día de los hechos su turno era de 11:00 pm a 7:00 am; que ese día, 19 de junio, se encontraban el querellante; B. González, ella y Amparo; que cuando ella llega a trabajar solamente había un paciente; que dicho paciente era emergencia de ortopedia; que se atendió en el área de holding; que en chicha área no había pacientes atendiéndose; que estuvo en el área de holding hasta las 7:00 am y el único paciente que se atendió fue ese.

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62 (1987); Hilton Int'l Co. v. Local 610; 119 L.R.R. M. 2011 (1985); Allis Chalmers M.F.G. Co., 29 L.A. 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric, supra, dijo:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema-el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. (Citas Omitidas).

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada¹. Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado².

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos como base lo que nos dice la ley³, que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

¹ Hill & Sinicropi-Evidence in arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987, págs. 40 e.t. al.

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 L.P.R.A. Sec. 185.

³ Idem.

- a. que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,
- b. la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se ha suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Administración que fueron infringidos por la querellante. No encontramos en el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, que el despido de un empleado sea por justa causa.

La prueba presentada por la Administración no es lo suficiente o no fue lo suficiente para demostrar, en efecto, la querellante cometiera las faltas que supuestamente cometió. La Administración no logró probar o establecer que los servicios se afectaran, que hubo daño a la imagen de la Compañía, que a los pacientes no se les dio la atención requerida, que la conducta de la querellante ocasionó problemas operacionales serios, sobre todo, que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa. Hay que tener cuenta, que en este campo, el principio de justa causa exige que debe haber proporción entre la falta cometida y la acción disciplinaria a imponer; la ausencia de este requisito, torna en injustificado el despido.

No queremos terminar sin traer a colación lo que nuestro Tribunal Supremo manifestó en Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 DPR 536 (1979):

“Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de

producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Esta expresión de nuestra más alta curia concluye categóricamente que “grave ha de ser la falta, pero cristalina debe ser la prueba que se pretenda para justificar el despido.”

En la controversia de marras, las sanciones disciplinarias solicitadas para la querellante resultan ser excesivas y pecan al no existir justa causa para consumir el despido.

A tono con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se deja sin efecto el despido, efectivo el 31 de marzo de 2010. Se ordena la reinstalación de la empleada de estar fuera, y se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha arriba indicada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 3 de noviembre de 2011 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MARÍA ROLDÁN
DIRECTORA DE RELACIONES LABORALES
ASEM
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDA. IVONNE CRUZ SERRANO
MAYMI, RIVERA & ROTGER
PO BOX 11897
SAN JUAN PR 00922

SR. JUAN ELIZA COLÓN
PRESIDENTE
UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR. JOSE A. AÑESES PEÑA
ASESOR UGT
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III