

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
(PATRONO)

Y

UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y
CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS,
INC. (U.I.T.I.C.E.)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-3100

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se efectuó el 20 de febrero de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 30 de abril de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por el Hospital compareció la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, Asesora Legal y Portavoz y como testigos la Sra. María del Rosario Figueroa, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Teresa Meléndez, Gerente del Departamento de Sala de Operaciones y la Sra. Iris Rosario, Supervisora General del Hospital Ryder.

Por la Unión compareció el Lcdo. Pedro Rivera, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Joel Marrero Lisboa, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos.¹

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, en su inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad de 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

El proyecto del Hospital es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante fue justificado o no a tenor con el convenio colectivo, la evidencia documental y testifical, el derecho y la jurisprudencia aplicable. De no ser justificado que el árbitro determine el remedio a tenor con la Ley 80.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si la sanción de despido impuesta al Sr. Joel Marrero Lisboa procede conforme a los hechos y la prueba desfilada. De no proceder el despido solicita la reinstalación con la paga retroactiva, así como todos aquellos beneficios dejados de devengar y una suma razonable por los gastos legales incurridos durante el proceso.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado de acuerdo a los hechos, la prueba y el derecho. De no estarlo conceder el remedio conforme a convenio colectivo y al derecho vigente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir y administrar el mismo en la forma y manera en que la Administración del Hospital determine.

Sección 2: El derecho exclusivo del Hospital de dirigir y administrar el mismo incluye, pero no se limita a: establecer los métodos y maneras de llevar a cabo, decidir, diseñar y poner en práctica sus políticas, operaciones, propósitos, normas y funciones, subcontratar de conformidad con las disposiciones de ley aplicables, discontinuar o relocalizar todo o parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas, días y turnos de trabajo, incluso el tiempo extraordinario, decidir el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, la evaluación del desempeño de sus empleados, decidir sobre el plan de paga

de salarios, clasificaciones de trabajo, estándares de producción y niveles de paga, reglas de conducta para mantener orden, disciplina, seguridad, eficiencia, y todos los demás derechos necesarios para dar dirección y para la operación excelente de todo lo que es el Hospital, así como enmendar los mismos cuando las operaciones lo requieran.

El Hospital podrá también hacer todo lo necesario para mantener la estabilidad económica del mismo.

Sección 3:

Sección 4:

ARTÍCULO XIII

ARBITRAJE

Sección 3: Jurisdicción del Árbitro

....

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.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS POR LOS HECHOS QUE MOTIVARON EL DESPIDO²

Grupo III - Regla 1. Dormir en horas laborables - Despido en primera ofensa

Regla 27. Ocultar hechos, distorsionar datos o hacer declaraciones falsas sobre incidentes relacionados con la institución. - Despido en primera ofensa

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

² El Manual del Empleado es el exhibit 2 conjunto.

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. El caso que nos ocupa trata del despido del Sr. Joel Marrero Lisboa a quien se le imputa haber violado el 19 de marzo de 2010 las normas de conducta 1 y 27 del manual de disciplina. Ambas reglas disponen el despido como sanción a la primera ofensa. El querellante ocupaba la posición de Técnico de Sala de Operaciones en el Hospital Ryder. Al momento de comenzar su relación obrero patronal recibió copia del Manual del Empleado y de las Reglas de Disciplina por lo que estaba notificado que el incurrir en violación a cualquiera de dichas normas podría acarrear en acciones disciplinarias en su contra.³ Se le imputa que el 19 de marzo de 2010 fue encontrado durmiendo en el área de "recovery". Además se le imputa que proveyó información falsa durante el proceso de investigación de los hechos ocurridos durante esta noche.

Por tratarse de un despido la querellada tiene el peso de la prueba para demostrar que el despido del reclamante estuvo justificado. Esto significa que en caso de no descargar dicho peso la medida disciplinaria impuesta no procedería y tendríamos que conceder un remedio a tono con el convenio colectivo y el derecho aplicable. A fin de cumplir con dicho peso el querellado sometió prueba documental como testifical. No obstante, la prueba fundamental sometida es una de propio y personal conocimiento de los hechos. La misma consiste en el testimonio de la Sra. Iris Rosario Rivera, Enfermera Graduada y quien realizaba labores de supervisión la noche de los hechos. En su testimonio esta sostiene que el 19 de marzo de 2010 en su turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. mientras realizaba la ronda por Sala de Operaciones se encontró a

³ De hecho, este empleado ha incurrido en sinnúmero de violaciones a dicho reglamento de conducta. Por las mismas ha sido disciplinado por parte del Hospital.

eso de las 4:50 a.m. al querellante y a la Sra. Frances González durmiendo en el área de "recovery". Que ambos se encontraban en el área del "counter" con la cabeza baja dormidos y que cuando ella llegó no sintieron ni siquiera su presencia. Que al darle los buenos días el querellante levantó la cabeza con el área del cachete roja y que éste le contestó buenos días. No obstante, la Sra. González no se despertó por lo que tuvo que tocarla varias veces en el hombro. Que no fue hasta la cuarta ocasión que entonces levantó la cabeza. Del testimonio surge que mientras dormían no se encontraba ningún paciente en el área de "recovery" y la puerta estaba abierta. En adición surge de la prueba testifical que el día del incidente había una intervención quirúrgica posteada a las 7:00 a.m. por el Dr. Rivera Arocho, Ginecólogo. Por estos hechos la Sra. Rosario Rivera redactó un informe con fecha del 19 de marzo de 2010, dirigido a la Sra. Teresa Meléndez⁴, Gerente del Departamento de Sala de Operaciones.

Por otro lado, la Unión sometió prueba testifical del propio querellante. De un análisis de su testimonio concluimos que el mismo no nos resulta creíble. El reclamante en su testimonio pretende que creamos su versión de que él como la otra empleada estaban dialogando con los ojos cerrados. De hecho en una parte del testimonio señala que la otra empleada estaba dormida y más tarde señala que no. Entendemos que la querellada probó las faltas imputadas al reclamante. Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido del querellante está justificado.

⁴ Exhibits 1 del Patrono.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 24 de marzo de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de marzo de 2014 y remitida

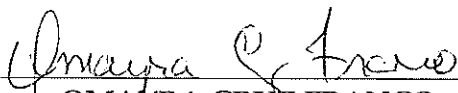
copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SIFRE & MUÑOZ NOYA, PSC
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

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

SR JOSÉ R. FELICIANO SEPÚLVEDA
DIRECTOR EJECUTIVO
RYDER MEMORIAL HOSPITAL, INC.
PO BOX 859
HUMACAO PR 00792-0859


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III