

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

HEALTHPRO MED  
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2385

SOBRE :

RECLAMACIÓN POR BONO DE  
NAVIDAD

CASO A-14-202

SOBRE:

DESPIDO CONSTRUCTIVO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en los casos de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de abril de 2015. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de noviembre de 2015. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR HEALTHPRO MED, en lo adelante, "el Hospital": el Lcdo. Yldefonso López, representante legal y portavoz; y la Sra. Luz D. Rivera Marrero, Directora de Recursos Humanos; en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en lo adelante "la Unión": el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Jean Alicea, querellante.

**ACUERDO DE SUMISIÓN  
(Caso A-13-2385)**

Determinar si la Querellante fue objeto de un despido constructivo. De entender que así fue, que la Árbitra disponga el remedio adecuado.

**ACUERDO DE SUMISIÓN  
(Caso A-14-202)**

Que la Honorable Árbitro resuelva si la unionada Jean Alicea Broos tiene derecho a la paga completa del Bono de Navidad pagadero en diciembre de 2013. (Ya se le pagó la suma de \$600.00, la reclamación se limita a \$400.00, de prevalecer la unionada).

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

**ARTÍCULO XXVIII**

**Bono de Navidad**

**Sección 1.** Los empleados cubiertos por el presente Convenio Colectivo recibirán en o antes del 15 de diciembre de cada año, un Bono de Navidad de acuerdo que sustituye el establecido por ley, según se establece en la Ley 148 de 30 de junio de 1969 y sus enmiendas.

**Sección 2.** Las cantidades a pagar se desglosan de la siguiente manera:

Año 2010 – 2011	-	\$1,000.00
Año 2011 – 2012	-	\$1,000.00
Año 2012 – 2013	-	\$1,000.00

**Sección 3.** Todas las demás disposiciones de la Ley 148 de 30 de junio de 1969 y sus enmiendas regirán los asuntos relacionados con el Bono de Navidad, excepto aquellas que no son aplicables en virtud de este Convenio Colectivo.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Healthpro Med, en lo adelante “el Hospital”, es una entidad hospitalaria que ofrece servicios generales acorde con su tipo de industria.
2. La querellante, Sra. Jean Alicea Broos, inició labores en el Hospital durante el mes de agosto de 2011, en calidad de Enfermera Graduada.
3. El 1ro. de mayo de 2012, la Querellante fue designada como Delegada Alterna de la Unidad A, del Hospital. Como tal, ejerció sus funciones en la orientación y tramitación de querellas cuando entendía que se violaba alguna disposición del Convenio Colectivo.
4. Entre los meses de septiembre y octubre de 2012, surgió una plaza como Supervisora de Enfermería. La Querellante le expresó a la Directora de Recursos Humanos su interés por ocupar dicha plaza, sin embargo, luego de evaluar su expediente, se concluyó que la misma no contaba con la experiencia en el área de supervisión que requería el puesto.

5. El 18 de junio de 2013, el Sr. Héctor L. Santiago, Director de Servicios de Enfermería, dirigió una comunicación a la Querellante, en la cual se le instruía que en las ocasiones en las cuales se tuviera que ausentar por razones personales, ésta debería solicitar dicha autorización por escrito, esperar ser autorizado por el supervisor, y, posteriormente, presentar evidencia de haber comparecido a dicha gestión, incluyendo fecha y hora.
6. Ese mismo día, ésta presentó su carta de renuncia.
7. El 29 de julio de 2013, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que la Querellante estuvo sujeta a un despido constructivo. A tales efectos, se solicita su reinstalación y el pago de los haberes dejados de percibir.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

#### RECLAMACIÓN - Bono de Navidad

La Unión radicó una reclamación por el pago de Bono de Navidad correspondiente al año 2013, por entender que a la Querellante no se le pagó correctamente, a la luz de lo dispuesto en el Convenio. En el cual se dispone, en su Artículo XXVIII, que los empleados cubiertos por el presente Convenio Colectivo recibirán en o antes del 15 de diciembre de cada año, un Bono de Navidad de acuerdo que sustituye el establecido por ley, según se establece en la ley 148 de 30 de junio de

1969 y sus enmiendas. Asimismo indica que la cantidad a pagar será de \$1,000.00 para los años 2010-2011, 2011-2012, y 2012-1013.

De una simple lectura de esta disposición, se desprende que, tal y como lo señaló la Compañía, para el 15 de diciembre de 2013, la Querellante no era empleada de Healthpro Med, por cuanto no se encontraba cubierta por el Convenio Colectivo. A tales efectos, y correctamente, a la misma se le pagó la cantidad de \$600.00, a tenor con lo dispuesto en la ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

El Convenio Colectivo es un contrato, y como tal, su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y los contratos.<sup>1</sup> Es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471. Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del mismo conforme a la buena fe, el uso y la ley. 31 LPRA 3375.

### DESPIDO CONSTRUCTIVO

Por otro lado, la Unión alegó que como consecuencia de las gestiones de la querellante de reclamar sus derechos, y los de los demás empleados unionados, el Hospital inició un patrón de persecución y hostigamiento en su contra que la llevaron a

---

<sup>1</sup> AMA v. Relaciones del Trabajo. 114 DPR 844 (1983).

renunciar a su plaza como enfermera. Que una vez fuera nombrada delegada de la Unión, se creó una controversia en su turno, y se le amonestaba y perseguía constantemente. Ésta señaló que la intención del patrono era lograr que la empleada se sintiera incómoda y terminara por renunciar sin tener la necesidad de despedirla. A tales efectos, solicitó que revocáramos la renuncia de la Querellante y la reinstaláramos en su plaza.

El Hospital, por su parte, negó las imputaciones hechas por la Unión, dado el caso que ésta no pudo demostrar que la Querellante se viera obligada a renunciar por acciones perpetradas por este. Que las acciones del patrono lejos de ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas, las mismas estuvieron relacionadas con un interés legítimo de la empresa, y no con el propósito de que la Querellante renunciara.

Asimismo sostuvo que la Unión tampoco demostró que se creara un ambiente hostil que produjera condiciones de trabajo onerosas de tal magnitud que obligara a la empleada a recurrir a la separación permanente de su trabajo, como única alternativa.

El despido tácito o constructivo es aquél en el cual el empleado ha renunciado como consecuencia de las condiciones onerosas u opresivas del patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció en Vélez de Rellova vs. Ramírez de Palmer Bros., Inc. 94DPR175 (1967), que "los actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido tácito

cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo”.

Según surgió del testimonio de la Querellante, ésta tomó la decisión de renunciar a su trabajo porque se sentía “abacorada” por sus supervisores, quienes, alegadamente, la amonestaban constantemente; la trasladaron a la unidad de pediatría sin estar de acuerdo con ello; no la evaluaban correctamente; y, entre otras cosas, la descartaron para ocupar el puesto de Supervisora de Enfermería, aun cuando entendía que estaba mejor preparada y capacitada que la persona seleccionada posteriormente.

Sin embargo, al ser cuestionada por el Hospital, la Querellante admitió que carecía de la experiencia en supervisión requerida para ocupar el puesto por el cual estaba compitiendo; que el traslado de área ocurrió como resultado de cambios administrativos en la unidad, por los cuales otros empleados también se vieron impactados; y finalmente, que aunque ésta había manifestado haber recibido múltiples amonestaciones de parte de sus supervisores, sólo se presentó prueba de una sola amonestación en su expediente de personal.

En fin, y dadas las circunstancias en este caso, podemos concluir que no se nos presentó evidencia suficiente a los efectos de determinar que aquí se configura lo alegado por la Unión. Por ende, declaramos **NO HA LUGAR** la querella presentada por la ésta, y en consecuencia, procedemos a desestimar la misma.

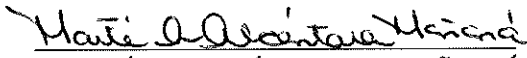
## LAUDO

La querellante Jean Alicea Broos no tiene derecho a recibir el pago del Bono de Navidad, tal y como se encuentra dispuesto en el Convenio Colectivo. Sólo le corresponde recibir los \$400.00 dispuesto en la Ley 148 de 30 de junio de 1969.

Además, la querellante Jean Alicea Broos no fue objeto de despido constructivo. Se desestiman ambas querellas.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de agosto de 2016.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de agosto de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


SR ARTURO GRANT  
REPRESENTANTE  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA LUZDY RIVERA  
DIRECTORA DE RECS HUMANOS  
HEALTHPROMED  
PO BOX 14457  
SAN JUAN PR 00916



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

LCDO ILDEFONSO LÓPEZ MORALES  
O'NEILL & BORGES  
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA  
250 AVE MUÑOZ RIVERA STE 800  
SAN JUAN PR 00918-1813

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA