

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE  
CAGUAS  
(PATRONO U HOSPITAL)**

**Y**

**UNION GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(UNIÓN o U.G.T.)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-17-2548**

**SOBRE: DESPIDO ABANDONO DE  
TRABAJO (BEATRIZ SANTIAGO  
CARDONA)**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Hospital HIMA San Pablo de Caguas, el 6 de abril de 2018. Previo a comenzar los procedimientos de arbitraje, la querellante, Beatriz Santiago Cardona, anunció que había recibido un relevo de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) para contratar un abogado privado que la representara, lo que evidenció mediante comunicación a esos fines suscrita por el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, abogado de la U.G.T. con fecha del 6 de abril de 2018. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 7 de mayo de 2018.

Por el **Hospital HIMA San Pablo**, en adelante “**el Patrono o el Hospital**” compareció: el Lcdo. Rafael E. Díaz González, asesor legal y portavoz y Elena Robinson Buendía, representante.

Por la parte querellante comparecieron: el Lcdo. Javier Font Alvelo, representante legal y la Sra. Beatriz Santiago Cardona, querellante.

### **ACUERDO DE SUMISIÓN**

Que la Honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y de ley aplicable si el despido de la Sra. Beatriz Santiago Cardona estuvo o no justificado.

Si la Honorable Árbitro determinara que el despido no estuvo justificado, determine conforme a la Ley 80 y el Convenio Colectivo. Si determinase que en efecto fue justificado proceda al cierre con perjuicio la presente Querella.

### **DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>1</sup>**

#### **Artículo 12** **QUEJAS Y AGRAVIOS**

##### **Sección 1-** Propósito

El procedimiento establecido por este Artículo será usado con el propósito de tramitación ordenada de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio en relación con la interpretación o aplicación de sus disposiciones o respecto a medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o despido de algún empleado.

##### **SECCIÓN 2-** ...

##### **SECCIÓN 3-** ...

#### **Artículo 33** **ANTIGÜEDAD**

##### **Sección 1-** ...

**Sección 2-** El empleado perderá la antigüedad por cualquiera de las siguientes razones:

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 12 de mayo de 2016 hasta el 11 de mayo del 2020.

(a) Despido, abandono, renuncia o retiro de empleo.

(b) ...

(c) ...

(d) No regresar a su trabajo al expirar una licencia de ausencia otorgada al empleado.

(e) Ausentarse por cinco (5) días consecutivos del trabajo sin notificar al Hospital durante ese periodo de tiempo.

### **GUIA DEL EMPLEADO<sup>2</sup>**

...

#### **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

...

▪ ...

▪ ...

▪ ...

▪ ...

▪ Cuando el empleado se ausente por más de dos (2) días (3 días o más) por razón de enfermedad, deberá presentar un certificado médico indicando el periodo de incapacidad, diagnóstico, firma del médico y número de licencia. Esto es un requisito para el pago contra la licencia de enfermedad.

▪ ...

▪ Cuando el empleado haga uso de su licencia de enfermedad, ya sea por razón de un accidente o enfermedad relacionada o no con su empleo, deberá informar periódicamente a su Supervisor sobre la continuación de su enfermedad. Ejemplo: Informar las citas del Fondo del Seguro del Estado.

---

<sup>2</sup> Este Documento no fue negociado con la Unión. Revisado a noviembre de 2011.

- Cuando el empleado se ausente por razón de una enfermedad prolongada, a su regreso deberá presentarse al Departamento de Recursos Humanos o la Clínica de Empleados, según aplique, para verificar si está capacitado para trabajar y poder coordinar con el departamento cuándo comenzará a realizar sus labores nuevamente.

...

### **NORMAS DE CONDUCTA**

...

- Abandono de Empleo, ausentarse sin notificar por un periodo no menor de tres días consecutivos, según la norma de la institución.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

- 1- Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo vigente.
- 2- Beatriz Santiago Cardona, aquí querellante, laboró para el Hospital en calidad de enfermera generalista en la Unidad de "stroke".
- 3- Fue empleada del Hospital desde el 25 de junio de 2012, hasta el 20 de marzo de 2017.
- 4- La Querellante estuvo acogida a licencia por enfermedad bajo tratamiento médico a cargo de la Dra. Milagros Ortiz Tavaréz, psiquiatra, del 1 a al 15<sup>3</sup> y del 16 al 19<sup>4</sup> de diciembre 2016.

---

<sup>3</sup> Exhíbit III Conjunto.

<sup>4</sup> Exhíbit IV Conjunto.

- 5- El 19 de diciembre de 2016, la doctora Ortiz Tavaréz emitió una recomendación médica en la que indicaba que la Querellante estaba apta para comenzar sus funciones laborales “siempre y cuando ésta sea ubicada en otra área que no sea la Unidad de Stroke donde trabaja actualmente ya que en esta área su ambiente laboral es tóxico para ella y ha creado un ambiente de tensión y presión laboral que no le permite mejorar su estado emocional.” Recomendó además que se le reubicara en Sala de Emergencia a modo de acomodo razonable<sup>5</sup>.
- 6- El Patrono le requirió justificación médica sobre las limitaciones para regresar a su área para poder evaluar si se le concedía o no el acomodo razonable, conforme al protocolo que tiene el Hospital sobre el particular. A tenor, le entregaron el documento titulado Solicitud de Acomodo Razonable<sup>6</sup>.
- 7- El mismo fue cumplimentado por la doctora Ortiz Tavárez. En el mismo se identificaron los siguientes síntomas o quejas principales de la paciente:
- Tristeza, ansiedad, irritable, poco tolerante, pensamientos negativos, obsesión de agredir compañera de trabajo “si me sigue hostigando y presionando”, desesperanza.<sup>7</sup>
- 8- Hizo constar en el documento que la afección de la paciente la consideraba permanente. Indicó además, que por su condición o

---

<sup>5</sup> Exhíbit IV Conjunto.

<sup>6</sup> Exhíbit VIII Conjunto.

<sup>7</sup> Exhíbit VIII Conjunto.

impedimento emocional, la Querellante no tenía capacidad para tolerar situaciones estrésicas o de presión excesiva, no aceptaba a su supervisor actual<sup>8</sup> con el que había tenido varias situaciones que la descompensaban emocionalmente, por lo que debía ser reubicada<sup>9</sup>.

- 9- Al momento de la solicitud no había otra área para reubicarla.
- 10- El 9 de enero de 2017, Recursos Humanos orientó a la Querellante sobre las licencias que tenía disponibles para acogerse, toda vez que había agotado sus licencias por enfermedad y vacaciones para ese entonces.
- 11- La Querellante no quiso acogerse a ninguna de las licencias ofrecidas porque entendía se encontraba apta para regresar a sus labores.
- 12- La Sra. Elena Robinson, Directora de Recursos Humanos del Hospital, le indicó entonces a la Querellante, que si su interés era regresar a sus labores, debía volver al médico que cumplimentó la solicitud de acomodo razonable para que la reevaluara y adaptara su recomendación de manera que fuera posible reintegrarla a sus labores.
- 13- La Directora de Recursos Humanos entendía que de acuerdo a la sintomatología que la doctora vertió en la solicitud de acomodo razonable, no era prudente reinstalarla a sus funciones, toda vez que las áreas donde se desempeñaba conllevaba el manejo de situaciones estresantes.

---

<sup>8</sup> Refiriéndose a la fecha del documento (20 de diciembre de 2016.)

<sup>9</sup> Exhibit VIII Conjunto.

- 14- El 21 de febrero de 2017, las partes comparecieron ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para atender una querrela interpuesta por la Querellante por discrimen por impedimento.
- 15- En esa ocasión, el Hospital le dejó saber a la Querellante, por medio de la Investigadora del caso que se encontraba ausente sin justificación desde el 9 de enero de 2017, toda vez que en esa ocasión no quiso acogerse a ninguna de las licencias que le ofrecieron para mantener la reserva de empleo, ni presentó justificación que excusara sus ausencias por el periodo del 9 de enero hasta el 21 de febrero de 2017.
- 16- Le indicaron además a la Investigadora, que estaban en disposición de evaluar el tiempo que la Querellante estuvo ausente sin justificación, de esta producir una excusa para las ausencias por dicho periodo.
- 17- El 21 de febrero de 2017, la Querellante presentó un certificado médico suscrito por la doctora Ortiz Tavárez que cubría del 21 al 28 de febrero de 2017<sup>10</sup>.
- 18- Posteriormente, presentó dos certificados adicionales. Uno que indicaba que estuvo en tratamiento médico por el periodo del 1 al 15 de marzo de 2017<sup>11</sup> y otro con fecha del 15 de marzo de 2017, en el cual la doctora Ortiz Tavárez indicó que la paciente fue evaluada ese día y se le

---

<sup>10</sup> Exhíbit V Conjunto.

<sup>11</sup> Exhíbit VI Conjunto.

recomendó reintegrarse a sus labores en el área de “stroke” el 20 de marzo de 2017, sin restricciones<sup>12</sup>.

19- La Querellante fue citada por Recursos Humanos a comparecer el 20 de marzo de 2017. En esa ocasión le entregó su carta de despido por abandono de empleo por las ausencias sin justificación dentro del periodo del 9 de enero al 21 de febrero de 2017<sup>13</sup>.

20- El 31 de marzo de 2017, la Unión presentó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en representación de la Querellante cuestionando la justificación de su despido.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Nos corresponde determinar en este caso si la Querellante incurrió en abandono de empleo por violar las Normas de Conducta de la Guía del Empleado del Hospital, en torno a las ausencias sin notificar y/o el Convenio Colectivo en su Artículo 33, Sección 2 (e). Veamos.

En el Artículo 33, Sección 2 del Convenio Colectivo entre las partes, se estableció que:

El empleado perderá la antigüedad por cualquiera de las siguientes razones:

(a) Despido, abandono, renuncia o retiro de empleo.

(b) ...

(c) ...

(d) No regresar a su trabajo al expirar una licencia de ausencia otorgada al empleado.

---

<sup>12</sup> Exhibit VII Conjunto.

<sup>13</sup> Exhibit XII Conjunto.



(e) Ausentarse por cinco (5) días consecutivos del trabajo sin notificar al Hospital durante ese periodo de tiempo.

En las Normas de Conducta contenidas en la Guía del Empleado, recibidas por la Querellante el 22 de junio de 2012<sup>14</sup>, se establece que se configura un abandono de empleo, al ausentarse sin notificar por un periodo no menor de tres días consecutivos, según la norma de la institución.

La evidencia que desfiló durante la vista no incluyó algún documento que justificara el periodo de ausencias de la Querellante del 9 de enero al 21 de febrero de 2017. De igual forma, durante su testimonio, la Querellante indicó que no podía proveer un certificado médico que justificara sus ausencias por el periodo antes indicado, ya que la doctora la había dado de alta. Tampoco surgió evidencia de que durante ese periodo, la Querellante hubiese mantenido comunicación con el Hospital sobre su status, toda vez que no se presentó a trabajar, ni proveyó la solicitud de acomodo razonable enmendada que le habían requerido en Recursos Humanos para reinstalarla en sus funciones. Ciertamente, del 9 de enero al 21 de febrero de 2017, la Querellante se encontraba ausente sin justificación. No es hasta la vista ante la Unidad Antidiscrimen, por una querrela que radicó la Querellante contra el Hospital, que Recursos Humanos vuelve a tener comunicación con ella, esta vez, mediante la Investigadora del caso de discrimen. Aun cuando durante la vista, le dejaron saber que estaba incurso en abandono de trabajo y le dieron la oportunidad de

---

<sup>14</sup> Exhibit XI Conjunto.

presentar alguna justificación para sus ausencias en el periodo antes indicado, la Querellante no produjo la misma. No cabe duda que la Querellante se ausentó sin justificación en el periodo antes indicado y que se configuró un abandono de trabajo según las partes lo definieron en el Convenio Colectivo y el Patrono en sus Normas de Conducta.

Los tratadistas Norman Brand y Melissa Biren en su obra **Discipline and Discharge in Arbitration**<sup>15</sup> indican sobre el particular:

Where employees have notice of the rules requiring that they call in to report absences, discipline has been upheld for failure to do so. Thus, an employee who had notice that failure to call in was a serious offense, having received a copy of the rules containing this requirement and having been suspended previously for the same offense, was disciplined for “good and sufficient cause.”<sup>16</sup> Similarly, where the employer had taken reasonable steps to make its policy clear, as evidenced by its uniform and nondiscriminatory application, the policy’s longstanding duration, and the fact the employee had been terminated once before for a similar violation, an arbitrator sustained the employee’s discharge for failing to report his absence for three consecutive workdays following the conclusion of an approved ten-day medical leave of absence<sup>17</sup>.

En el **Grievance Guide**<sup>18</sup> se dice sobre el “lack of notice” lo siguiente:

If employees are expected to give notice of their absences, a failure to attempt to meet this requirement may justify discipline, regardless of the merits of the reason for the absence. (60 L.A. 680, 63 L.A. 1262, 81 L.A. 657, 98 L.A. 23)

---

<sup>15</sup> Second Edition, BNA Books, 2008, pág. 137.

<sup>16</sup> King Soopers, 118 LA 79,81 (Blackard, 2002).

<sup>17</sup> ITT Gen. Controls, 76 LA 1258, (Bickner, 1981).

<sup>18</sup> Tenth Edition, BNA Books, 2000, pág.30.

En el caso ante nuestra consideración, la Querellante recibió<sup>19</sup> la Guía del Empleado, la cual contenía las Normas de Conducta. De las mismas surge que el ausentarse sin notificar por un periodo no menor de tres días consecutivos, según la norma de la institución, constituye un abandono de empleo y que es una causa para suspensión o despido inmediato. Durante el periodo del 9 de enero al 21 de febrero de 2017, la Querellante no justificó sus ausencias, ni se comunicó con el Hospital, aun cuando la oficina de Recursos Humanos le había indicado que estaba desprovista de las cubiertas que proveen las licencias de enfermedad y vacaciones (las cuales ya había agotado) y las otras licencias que le ofrecieron, pero rechazó por entender que estaba apta para trabajar. Toda vez que no se acogió a las licencias ofrecidas, ni proveyó la solicitud de acomodo razonable enmendada que le solicitaron, en la cual la doctora a cargo hiciera constar que podía regresar a su área laboral asignada de “stroke” porque ya no presentaba la sintomatología que hizo constar en la solicitud original<sup>20</sup>, la Querellante incurrió en abandono de empleo al ausentarse sin notificar y/o justificar las ausencias por el periodo señalado, las cuales excedieron de cinco (5) días y no estar acogida a licencia alguna que le brindara una reserva de empleo<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Exhíbit XI Conjunto.

<sup>20</sup> Exhíbit VIII Conjunto.

<sup>21</sup> Somos de la opinión de que el hecho de que el Hospital se tardara alrededor de un mes entre la fecha límite brindada para presentar la evidencia que justificara sus ausencias y la entrega de la carta del despido, creó unas expectativas en la Querellante de que aún conservaba su empleo. La presentación de los Exhibits V, VI y VII Conjuntos así lo evidencian. Aunque no cambia el resultado del caso, nos parece una sana práctica de la Administración de Recursos Humanos que en próximas ocasiones, la notificación de la determinación del despido sea más contemporánea con la ocurrencia de los hechos que la motivan.

A tenor, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El despido de la Sra. Beatriz Santiago Cardona estuvo justificado. Se confirma la medida disciplinaria.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de octubre de 2018.

  
RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 2 de octubre de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ELENA ROBINSON, CCP  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS  
APARTADO 4480  
CAGUAS PR 00726

SR. ÁNGEL F. FERRER CRUZ  
COORDINADOR DE ARBITRAJE  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO. RAFAEL E. DIAZ GONZALEZ  
REP. LEGAL HIMA  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO. JAVIER FONT ALVELO  
GARCIA & FONT, CSP  
472 AVE. TITO CASTRO STE. 405  
PONCE PR 00716-4705

  
JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III