

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

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(Querellante)

v.

HOSPITAL PEREA
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-704

SOBRE: DESPIDO POR AUSENTISMO,
SRA. VERÓNICA ROSA GODEN

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el 5 de marzo de 2018, en las instalaciones del Hospital Perea en Mayagüez, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; las licenciadas Yarissie López y Mariem López, asesoras legales y portavoces alternos; la Sra. Ingrid K. Vega Méndez, funcionaria de la Unión; y la Sra. Verónica Rosa Goden, reclamante.

Por la parte querellada, Hospital Perea, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Karla B. Rivera Rubio, asesora legal y portavoz; la Sra. Bethzaida Rivera,

Coordinadora de Recursos Humanos; y la Sra. Tirsia Pérez Plúñez, Supervisora del Departamento Medicina III.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de abril de 2018, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron sus proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si el despido de Verónica Rosa Goden estuvo o no justificado. De estarlo, que se desestime la querella. De no estarlo, que se provea el remedio establecido por la Ley Núm. 80, del 30 de mayo de 1976, 29 L. P.R.A. § 185 y subsiguientes; según el convenio colectivo dispone en su sección 23.1. [sic]

POR LA UNIÓN

Determinar si el despido de la querellante fue injustificado. De entender que fue injustificado proveer el remedio adecuado conforme al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje y el Convenio Colectivo entre las partes. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el despido de la Sra. Verónica Rosa Goden estuvo justificado o no. De no estarlo, la Árbítro dispondrá el remedio.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES

CONVENIO COLECTIVO¹

ARTÍCULO XIII

DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

- A. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o impartir nuevos/mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que se necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.
- C.
- D. Establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio. Tales reglas no estarán en conflicto con las disposiciones de este Convenio.
- E. El Hospital retiene todos sus derechos de administración, incluyendo, pero sin limitación, los siguientes:
 - 1. Dirigir y controlar todos los negocios del Hospital.
 - 2. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
 - 3. Determinar la hora de entrada y salida de trabajo conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 1 de julio de 2017. Unidad B: Enfermeras Prácticas Técnicos. Exhibit 9 Conjunto.

4. Establecer, promulgar o enmendar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según estime necesario, con el propósito de mantener la disciplina, el orden, la seguridad y/o eficiencia en sus operaciones.
5. Emplear, asignar, transferir, ascender, cesantear y/o despedir por justa causa, incluyendo determinar el número de empleados que tendrá el Hospital en cada departamento y cada clasificación.

ARTÍCULO XXIII

SEGURIDAD DE EMPLEO Y REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 23.1 - Despidos

El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto por causa justificada, conforme a derecho y a tenor con las disposiciones de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L. P. R. A. § 185 y ss. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo periodo probatorio o temporero, según se especifica en este Convenio.

ARTÍCULO XXIX

LICENCIA POR ENFERMEDAD

...

Sección 29.3

En caso de ausencia que exceda de dos (2) días laborales, el empleado deberá someter al Hospital, un certificado médico acreditado de su enfermedad.

...

Sección 29.8

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia de trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

MANUAL DE EMPLEADOS² NORMAS GENERALES

...

F. Todo empleado que se ausente del trabajo deberá:

- Notificarlo mediante llamada telefónica a su Supervisor, Representante o, en ausencia de ellos, al Departamento de Recursos Humanos no más de (3) horas antes de su horario de entrada.
- Si la ausencia es por motivo de enfermedad, al reintegrarse deberá presentar certificado médico donde se especifique el diagnóstico. Si la enfermedad fue contagiosa o que pudo afectar a sus compañeros o pacientes, dicho certificado deberá establecer que el empleado puede reintegrarse sin que represente riesgo alguno.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Conjunta:

Exhibit 1 Conjunto: Paso 1 del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Exhibit 2 Conjunto: Paso 2 del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Exhibit 3 Conjunto: Nombramiento del 13 de mayo de 2014.

Exhibit 4 Conjunto: Suspensión del 21 de julio de 2015 (por Ausencias Excesivas).

Exhibit 5 Conjunto: Suspensión del 27 de abril de 2016 (por Ausencias Excesivas).

Exhibit 6 Conjunto: Carta de Despido del 23 de agosto de 2016.

Exhibit 7 Conjunto: Acuse de Recibo del Manual de Empleados fechado 14 de mayo de 2014.

Exhibit 8 Conjunto: Manual de Empleados.

²Manual de Empleados, Sección de Reglamento de Disciplina, página 69.

Exhibit 9 Conjunto: Convenio Colectivo vigente entre el 1 de julio de 2013 al 1 de julio de 2017, Unidad B: Enfermeras Prácticas y Técnicos.

B. Patrono

Exhibit 1 del Patrono: Carta del 12 de noviembre de 2014, (tardanzas).

Exhibit 2 del Patrono: Carta del 27 de marzo de 2015, (ausentismo).

Exhibit 3 del Patrono: Entrevista del 28 de abril de 2015, (notificación ausencias/ ausencias).

Exhibit 4 del Patrono: Amonestación Escrita fechada 2 de junio de 2015, (Ausencias Excesivas).

Exhibit 5 del Patrono: Entrevista del 20 de julio de 2015, (ausencias).

Exhibit 6 del Patrono: Entrevista del 14 de marzo de 2016, (ausencias).

Exhibit 7 del Patrono: "Time Card Report" para el periodo del 1/1/2016 al 8/17/2016.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido de la Sra. Verónica Rosa Goden, quien se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Departamento de Medicina III, estuvo justificado o no.

El Patrono alegó que el despido estuvo justificado, ya que la empleada había incurrido en un patrón de tardanzas y ausentismo reiterado, el cual interfería con el buen y normal funcionamiento del Hospital. Sostuvo que a pesar de las múltiples advertencias y alternativas brindadas a la empleada para que pudiera cumplir con sus turnos de trabajo, ésta no modificó su conducta ausentista. Sostuvo que luego de haber impuesto una serie de amonestaciones y suspensiones de empleo y sueldo por las reiteradas

violaciones al Manual del Empleado y las Normas del Hospital sobre tardanzas y ausencias, no hubo más alternativas que despedirla de su empleo.

La Unión, por su parte, contrainterrogó los testigos del Patrono y sometió el caso con la prueba presentada por éste.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver. De la evidencia presentada durante la vista de arbitraje se deprenden los siguiente hechos:

La Sra. Verónica Rosa Goden se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Departamento de Medicina III del Hospital Perea. Comenzó en el empleo el 13 de mayo de 2014. Ésta fue orientada sobre las normas de la Institución y se le hizo entrega del Manual de Empleados.

El 12 de noviembre de 2014, la Sra. Rosa Goden fue amonestada por incurrir en dos tardanzas durante el periodo del 7 al 12 de noviembre de 2014. El 27 de marzo de 2015, fue amonestada nuevamente por incurrir en cinco (5) ausencias injustificadas durante el periodo entre enero a marzo del 2015.

El 2 de junio de 2015, fue amonestada por incurrir en cuatro (4) ausencias injustificadas entre abril y mayo del 2015. El 21 de julio de 2015, fue suspendida de empleo y sueldo por tres (3) días, por incurrir en tres (3) ausencias injustificadas entre junio y julio de 2015. El 27 de abril de 2016, fue suspendida de empleo y sueldo durante diez (10) días, por incurrir en seis (6) ausencias injustificadas entre septiembre de 2015 y abril de 2016. Finalmente, fue despedida el 23 de agosto de 2016.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que el Patrono cumplió con el peso de la prueba al demostrar, de forma clara y convincente, que la señora Roda Goden incurrió en la conducta imputada.

A partir de noviembre de 2014, aproximadamente seis (6) meses desde su contratación, la señora Rosa Goden comenzó un patrón de tardanzas y ausencias excesivas. El ausentismo de los empleados afecta la eficiencia y el desarrollo adecuado de las operaciones de cualquier empresa; más aún en el caso de hospitales o empresas que ofrezcan servicios médicos directos. El Convenio Colectivo entre las partes establece que el Hospital tiene el deber de prestar sus servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Además, establece que la Unión se compromete a exigir a sus unionados el fiel compromiso con estos propósitos y el logro de los objetivos mientras presten sus servicios en el Hospital.

De los documentos presentados en evidencia se desprende un largo historial de tardanzas y ausencias, tanto justificadas como injustificadas dentro del corto tiempo que la querellante trabajó para el Hospital. Se demostró que la empleada fue orientada sobre las normas de la institución y recibió copia del Manual de Empleados. La señora Rosa Goden recibió varias advertencias para que corrigiera su conducta ausentista; no obstante, ésta continuó con su patrón de ausentismo. Por tal razón, el Hospital comenzó el proceso de disciplina progresiva según lo establecido en su Manual de Empleados, cuyo resultado final fue el despido de la empleada.

El Convenio Colectivo aplicable establece que el Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo, excepto por causa justificada, conforme a derecho y a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185 y ss. Por su parte, la Ley Núm. 80, establece como justa causa para despido la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

La Unión alegó que el Patrono disciplinó injustamente a la empleada por utilizar legítima y válidamente su licencia de enfermedad, lo que implicaría una violación a la política pública. Sin embargo, de los documentos presentados en evidencia se desprende que las medidas disciplinarias impuestas a la empleada no fueron únicamente por ausentarse por estar enferma. La prueba presentada en la audiencia demostró que la empleada se ausentó en repetidas ocasiones o llegó tarde a su turno de trabajo sin presentar justificación o excusa médica alguna.

A esos efectos, aunque la empleada utilizó válidamente su licencia de enfermedad en algunas ocasiones, esto no la exime de sus deberes con el Hospital. La Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, establece que el disfrute de la licencia de enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la

ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Cuando un empleado resulta incapaz de cumplir con su asistencia y puntualidad, afectando así las operaciones del negocio y la prestación de los servicios que ofrece la empresa, se justifica que el patrono imponga medidas disciplinarias para advertir al empleado sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregir su conducta ausentista. En el caso de autos, a la señora Rosa Goden se le dieron varias oportunidades para corregir su conducta, sin embargo, ésta no corrigió la misma; por lo que se justifica el despido.

VI. LAUDO

Determinamos que el despido de la Sra. Verónica Rosa Goden estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de mayo de 2018.



YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de mayo de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACIÓN
EDIF VILLA CAPITÁN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-704

SRA. INGRID K VEGA MÉNDEZ
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SRA. BETHZAIDA FAGUNDO RIVERA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PEREA
PO BOX 170
MAYAGUEZ PR 00717

LCDA. KARLA B. RIVERA RUBIO
BUFETE PIZARRO & GONZÁLEZ
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III