

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**CONCILIO DE SALUD INTEGRAL
DE LOIZA, INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD
(Unión)**

LAUDO

CASO NÚM.: A-09-1578

SOBRE: DESPIDO VERÓNICA PAGÁN

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe inició el 17 de septiembre de 2010 y continuó el 15 de abril de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Concilio de Salud Integral de Loíza, Inc., en adelante el Concilio, la Compañía o el Patrono, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Víctor Rivera Torres. Las Sras. Cecilia I. Canales, ex directora de recursos humanos, Vilmaira Santiago, supervisora de recursos humanos, Milagros Miranda, asistente de recursos humanos, Morilia Torres, supervisora de enfermeras, y Zoraida Álvarez, coordinadora de apoyo clínico, comparecieron como testigos.

LAUDO
CASO A-09-1578

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, y uno de sus oficiales, el Sr. Aníbal Alago. La Sra. Verónica Pagán Rosselló, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 20 de septiembre de 2011, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar, simultáneamente, el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el árbitro resuelva, conforme a derecho y al convenio colectivo, si el despido de la Sra. Verónica Pagán estuvo o no justificado. De resolver el árbitro que el despido no estuvo justificado, que ordene la reposición en el empleo y los haberes dejados de recibir.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La ULEES y el Concilio negociaron un convenio colectivo que entró en vigor el 1 de julio de 2006 y debía continuar en vigor al menos hasta el 1 de julio de 2009.

La querellante trabajó como enfermera práctica para el Concilio, una corporación sin fines de lucro que se dedica a la prestación de servicios de salud en Loíza, desde el 15 de noviembre de 2007 hasta que fue despedida.

LAUDO
CASO A-09-1578

La querellante tenía pleno conocimiento de la política del Concilio acerca de la “vestimenta apropiada” o “código de vestimenta”. El 2 de enero de 2008, la señora Pagán recibió la primera amonestación escrita infracción a dicha política; se le imputó el uso de vestimenta negra y el uso de “una pantalla en la lengua”. En la misma se hace referencia a una amonestación verbal anterior por el uso de “una pantalla en la lengua”. El 7 de febrero de 2008, fue amonestada por escrito por infringir la política acerca del “código de vestimenta”. El 26 de marzo de 2008, fue amonestada por escrito nuevamente por incumplimiento con el horario de trabajo (disfrutar más tiempo del reglamentario para tomar alimento, sin tener autorización para ello). El 2 de abril de 2008, fue amonestada por administrar inyecciones; es decir, por realizar un procedimiento para el cual no estaba autorizada. El 16 de junio de 2008, fue suspendida de empleo y sueldo por una semana por infringir la política de vestimenta apropiada; es decir, por presentarse a trabajar con “una pantalla en la nariz”.

Inicialmente, la querellante fue contratada como enfermera práctica, con carácter temporero; no obstante, a partir del 1 de abril de 2008, pasó a ocupar una plaza de enfermera práctica con carácter regular. Al momento de hacer el ofrecimiento, el Concilio reconoció que “aunque el área técnica la ha desempeñado sin señalamiento alguno de mejoramiento, no ocurre lo mismo con otras áreas del desempeño las cuales debe mejorar y a las cuales se les estará dando seguimiento, de [la] respuesta [de la empleada] ser en la afirmativa”. Se refirió expresamente al cumplimiento de los procesos y al uso adecuado del uniforme. El 1 de julio de 2008, la señora Pagán pasó a

LAUDO
CASO A-09-1578

ocupar una plaza de enfermera graduada y se sometió a un período probatorio de noventa (90) días en dicha plaza.

El Concilio prescindió de los servicios de enfermera graduada de la señora Pagán, efectivo el 8 de diciembre de 2008, como resultado una nueva infracción al código de vestimenta apropiada; es decir, por presentarse a trabajar con “una pantalla en la lengua” y “en la nariz”.

Se advierte que las medidas disciplinarias, exceptuando el despido, no fueron impugnadas, y que en cada ocasión la gerencia del Concilio se reunió con la querellante y su delegado, previo a la imposición de la medida disciplinaria, para orientar a la querellante sobre las normas y políticas de la empresa, y traer a su atención el impacto adverso de las infracciones sobre las operaciones.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne al despido de la querellante, la ULEES solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para la designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto en la Sección 6 del Artículo VII del convenio entre las partes. Ello significa

LAUDO
CASO A-09-1578

que el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarado este punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la medida disciplinaria que el Concilio impuso a la querellante.

El Concilio afirma que el despido de la querellante fue justificado. Sostiene que la querellante infringió, en reiteradas ocasiones, las normas y políticas de la empresa, particularmente el código de vestimenta apropiada, en el período de un año; razón por la cual fue amonestada verbalmente y por escrito, suspendida de empleo y sueldo, y finalmente, despedida.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el

LAUDO
CASO A-09-1578

árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase *La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del

LAUDO
CASO A-09-1578

establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial de la señora Pagán. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

El árbitro entiende que el hecho de que el querellante recibiera siete (7) acciones disciplinarias (cinco (5) amonestaciones, una (1) suspensión de empleo y sueldo, y un (1) despido), en el período de un (1) año, refleja que la querellante siguió un patrón de conducta impropia o desordenada, y denota una actitud de no conducirse en su trabajo conforme a los requerimientos o expectativas razonables de su patrono; revela una actitud o detalle del carácter de la querellante que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa; por lo que no se puede dejar pasar el mismo inadvertido. El Concilio no puede tolerar más actuaciones como las de la querellante; debe requerir el cumplimiento de las reglas y políticas establecidas para mantener su imagen en alto. Dicho de otro modo, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que el Concilio **no** abusó de sus poderes o

LAUDO
CASO A-09-1578

prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir a la querellante.

El peso o la carga de la prueba impone al Concilio la obligación de establecer que hay justa causa para despedir a la querellante. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de *Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42*^{1/}.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta a la querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

^{1/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase *Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966)*. Véase, además, *How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324*.

LAUDO
CASO A-09-1578

El despido de la Sra. Verónica Pagán Roselló fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 2012.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de abril de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR ANÍBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
#354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO VÍCTOR RIVERA TORRES
RIVERA COLÓN, RIVERA TORRES & RÍOS BERLY
1502 AVE FERNÁNDEZ JUNCOS, ALTOS
SAN JUAN PR 00909

LCDO CESAR A RODRÍGUEZ ROMÁN
DIRECTOR EJECUTIVO
CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOIZA
APARTADO 509
LOIZA PR 00772

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III