

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

HOSPITAL PAVÍA (HATO REY) (Patrono)	LAUDO
Y	CASO NÚM.: A-11-808
UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE AUTOMÓVILES, AEROSPAECIAL Y DE IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS (UAW), LOCAL 2312 (Unión)	SOBRE: DESPIDO (Sra. Carmen L. Rojas Mangual)
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

#### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 3 de abril de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Hospital Pavía Hato Rey, en adelante el Patrono o el Hospital, compareció a la misma representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel A. Nieves Mojica, y la gerente de recursos humanos, la Sra. Mariela Cruz. El Lcdo. Astro Muñoz, Director Ejecutivo del Hospital al momento de los hechos, y la Sra. Joann M. Lacén, enfermera graduada, también comparecieron como testigos.

La Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacial y de Implementos Agrícolas, en adelante la UAW o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel Simonet

LAUDO  
CASO A-11-808

Sierra, y el Sr. Pedro Pérez, Representante. La querellante, Sra. Carmen L. Rojas Mangual, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querella quedó sometida para resolución el 8 de junio de 2012, cuando expiró la extensión del plazo concedida a las partes para la presentación del respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada parte identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La UAW propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la Sra. Carmen Rojas estuvo justificado o no y/o si fue una sanción disciplinaria adecuada, de conformidad con el convenio colectivo. De no haberlo sido, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar, así como cualquier remedio que estime apropiado.”

Por otro lado, el Hospital propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de Carmen Rojas procedía conforme a las disposiciones del [sic] Reglas de Procedimiento Disciplinario del Hospital Pavía Hato Rey. De determinarse que dicha acción fue conforme a las disposiciones de las Reglas de Procedimiento Disciplinario, que el Árbitro ordene la desestimación de la reclamación en el caso de epígrafe. De determinarse que el despido no fue conforme a las disposiciones de las Reglas de Procedimiento Disciplinario, que el árbitro ordene el remedio que estime apropiado conforme a derecho.”

LAUDO  
CASO A-11-808

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si procede el despido de la querellante. Proveer un remedio congruente con la determinación anterior.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante, quien desempeñaba las funciones de Enfermera Práctica, fue despedida efectivo el 7 de septiembre de 2010, por la alegada infracción de una política y norma de la Compañía (Regla 74 de las de Procedimiento Disciplinario) que prohíbe expresamente dormir durante horas laborables, y sanciona la infracción con el despido sumario.

La querellante fue sorprendida durmiendo el 31 de agosto de 2010, en horas laborables (durante su turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.), en la estación de enfermeras del octavo piso (geriatría), un área expuesta o accesible al público ubicada frente a los ascensores, por el Lcdo. Astro Muñoz, entonces director ejecutivo del Hospital. La querellante ha admitido en todo momento que se quedó dormida, aunque no sabe por cuanto tiempo.

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios." Énfasis suplido.

LAUDO  
CASO A-11-808

Esta no es la primera vez que a la querellante se le impone una medida disciplinaria. Surge de la prueba que, con anterioridad, fue amonestada en dos ocasiones distintas, por razones diversas.

Inconforme con la determinación del Hospital de prescindir de los servicios de la querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH). La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 24 de septiembre de 2010.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía sostiene, que la función principal del personal de enfermería es permanecer alerta para atender cualquier necesidad o reclamo de los pacientes y/ o de los familiares de estos. Sostiene, además, que si la enfermera se queda dormida deja de hacer su trabajo, y que una enfermera durmiendo en la estación de enfermeras, a plena vista de los pacientes y de los visitantes, afecta negativamente la imagen del Hospital como institución del cuidado de la salud.

Por otro lado, reaccionando a estas alegaciones, la Unión afirma que "el Hospital omitió proporcionar y sustentar sus alegaciones adecuadamente, pues en ningún momento demostró que el hecho de que una enfermera práctica dormida, por un período corto en la estación de enfermería rodeada de más enfermeras, ocasione un peligro o afecte de tal manera al establecimiento que amerite la sanción del

LAUDO  
CASO A-11-808

despido como primera medida.” Sostiene, además, que “tampoco se aportó prueba que legitimara el procedimiento sancionador seguido contra Rojas, ni los criterios que se tuvieron en cuenta para el despido.”

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

## ARTÍCULO XI PRERROGATIVAS GERENCIALES

### Sección 11.1

El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar sus empresas, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la Ley y del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas las siguientes:

- a. ...
- b. ...
- c. Emplear, cesantear, reemplazar [sic], remplazar, trasladar, reducir por falta de trabajo, economía u otras razones legítimas y por justa causa disciplinar y/ o despedir sus empleados. A tales efectos el Hospital podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerden [sic] enviar copia de las mismas con anticipación a la Unión y a los empleados.

### Sección 11.2

La Unión se reserva el derecho de cuestionar cualquier acción del Hospital basada en las normas, reglas y reglamentos de disciplina establecidos por el Hospital a través del procedimiento de Quejas y Agravios.

ARTÍCULO XIII  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y  
ARBITRAJE

...

Sección 5: Arbitraje

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. ... El árbitro tendrá la facultad de reponer empleados(as) en sus puestos en caso de despido, de determinarse que el despido fue injustificado.

La Compañía adoptó unas Reglas Procedimiento Disciplinario, y en las mismas se dispone lo siguiente en la parte pertinente:

INFRACCIÓN	1er Paso	2do Paso	3er Paso	4to Paso	5to Paso
74. DORMIRSE DURANTE HORAS LABORABLES	DESPIDO				

No cabe duda de que la querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, ni de que el reglamento se aplica consistentemente.

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 5(g) del Artículo XIII del convenio entre las partes. El claro tenor de lo pactado le impone al árbitro la obligación de resolver conforme a las leyes

LAUDO  
CASO A-11-808

federales y del Estado Libre Asociado. Ello significa, además, que en un caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. "La doctrina de que el árbitro puede atemperar la pena a la falta cometida es inaplicable en los casos en que se exige que se resuelva *conforme a derecho*." Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, páginas 221, 581 y 584.

Aclarados estos puntos, 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 Hospital le impuso a la querellante.

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. Véase la Sección 11.1 (c) del Artículo XI. 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 re-emplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 208.

LAUDO  
CASO A-11-808

Como las partes requieren que el árbitro 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. IIT, 108 DPR 536 (1979)*.

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por

LAUDO  
CASO A-11-808

estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

No cabe duda de que la querellante fue sorprendida durmiendo el 31 de agosto de 2010, durante horas laborables, en la estación de enfermeras del octavo piso (geriatria), un área expuesta o accesible al público, ubicada frente a los ascensores; que la querellante ha admitido en todo momento que se quedó dormida, aunque no sabe por cuanto tiempo, y que cabe dar especial consideración a que las circunstancias apuntan a que la querellante se quedó dormida involuntariamente, porque no se puede concluir que ella deliberadamente ambientó su lugar de trabajo para acostarse a dormir. Asimismo, es preciso aclarar que si bien es cierto que dicha conducta, aunque involuntaria, entorpece o limita la prestación de los servicios que la querellante está llamada a rendir, y tiene el potencial de afectar adversamente la imagen o reputación del Hospital como institución del cuidado de la salud, también es cierto que no se probó que efectivamente se afectó dicha imagen.

Frecuentemente se habla de debido proceso, aun cuando no aplica la constitución, queriendo significar con ello que es ineludible que se provea un procedimiento justo y razonable. Es esencial que ello sea así, especialmente en aquellos casos de despido, por el alto potencial de que se produzcan manifestaciones emocionales perjudiciales. No debemos olvidar que el despido es estigmatizante, y deja al querellante marcado con una imputación infamante. A través de la jurisprudencia se han identificado los componentes básicos del debido proceso. El componente principal es que los patronos den a conocer a sus empleados las reglas

LAUDO  
CASO A-11-808

que imperan en la empresa. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa a cada empleado que determinada conducta está prohibida. Además la persona imputada debe tener una notificación adecuada de los cargos que se le imputan, este requisito es indispensable para que el empleado determine si presenta un agravio, y la persona imputada debe tener la oportunidad de ser escuchada y de defenderse. Este asunto no generó discusión entre las partes; por consiguiente no amerita mayor análisis y expresión de parte del árbitro.

Por último, se advierte que si bien es cierto que la acción de la querellante constituyó una violación que amerita una sanción, y aplicada literalmente la sanción dispuesta en la Regla 74 habría que separar definitivamente del trabajo a la querellante; también es cierto que, tomando en consideración todas las circunstancias del caso; es decir, que la querellante no ambientó su lugar de trabajo para recostarse a dormir, que su labor no requería una rigurosa supervisión por no tratarse de pacientes en una etapa neurálgica de su proceso de recuperación, y que la querellante estaba rodeada de otras compañeras enfermeras, la falta no reviste tal seriedad o gravedad que amerite el despido.

La doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece lo siguiente: "sleeping-on-the-job cases fall into three categories: (1) the worker who is ill or tired for a good reason and who involuntarily drops off while trying to work; (2) the worker who has been out whooping it up while off duty and who yields to the need for sleep during working hours, and (3) the worker who makes preparations, hides out, and goes to sleep as a regular practice... Employees in the last group deserve

LAUDO  
CASO A-11-808

the severest discipline...". Asimismo, es preciso señalar lo siguiente: "In determining whether an employer's disciplinary penalty for sleeping on the job is warranted, arbitrators may consider mitigating factor including the employee's inadvertently or accidentally falling asleep, the employee's work record, or any medication or temporary physical discomfort that may have caused the worker to fall asleep." Véase, 95 LA 1006, 91 LA 443, 86 LA1096, 81 LA 1200, 77 LA 1200, 76 LA 643.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que el Hospital abusó de su discreción al despedir a la querellante; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido de la Sra. Carmen L. Rojas Mangual no fue justificado; por consiguiente, se ordena que ésta sea repuesta en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de noviembre de 2012.



---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

LAUDO  
CASO A-11-808

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 20 de noviembre de 2012; se envía copia por correo en

esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA  
SIMONET SIERRA LAW OFFICE  
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO, P. R. 00968

LCDO MIGUEL A NIEVES MOJICA  
HOSPITAL PAVÍA (HATO REY)  
PO BOX 190828  
SAN JUAN, P. R. 00919-0828

SRA MARIELA CRUZ  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL PAVÍA (HATO REY)  
PO BOX 190828  
SAN JUAN, P. R. 00919-0828

SR JOSÉ MELARA  
COORDINADOR DE ORGANIZACIÓN  
REPRESENTANTE UAW LOCAL 2312  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
201 ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA  
CAROLINA, P. R. 00984

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III