

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

HOSPITAL PRESBITERIANO (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
	CASO NÚM. A-12-1118
Y	SOBRE:
	DESPIDO POR ABANDONO DEL ÁREA DE TRABAJO
UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD (ULEES)	ÁRBITRO:
	MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 24 de junio de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de noviembre de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL PRESBITERIANO, en lo adelante, "el Hospital": la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, representante legal y portavoz; la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Dianette Reyes, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en lo adelante "la ULEES": el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Arturo Grant, representante de la Unión; y la Sra. María E. Ibañez Pizarro, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que este Honorable Árbitro determine si el despido de la querellante María Ibañez fue justificado a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De determinarse que el despido fue injustificado, que el Árbitro determine el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXX

Derechos Gerenciales

- A. La gerencia tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, y de establecer normas para la ejecución del trabajo.
- B. La Gerencia podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad (seniority) según lo disponga este Convenio, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo despedir empleados por justa causa.
- C. La Gerencia podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y asimismo podrá determinar el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones.
- D. En relación con equipo y operaciones, la Gerencia podrá instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y podrá cambiar, combinar, dividir o alterar sus métodos de operación.

E. La Unión reconoce el derecho de la Gerencia de introducir nuevos métodos y sistemas existentes, la Gerencia podrá regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio. Se entiende que la Gerencia retendrá el derecho de administrar su negocio de la forma y manera que estime conveniente con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. María Ibáñez Pizarro, aquí querellante, ocupó una plaza como Enfermera Graduada en el Hospital, y estuvo asignada a la Sala de Emergencia, en turno fijo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., de lunes a viernes.
2. El 11 de febrero de 2011, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo por un período de veinte (20) días por incurrir en abandono de su área de trabajo ubicada en la Sala de Emergencias del Hospital, sin haber notificado, ni recibido autorización de su supervisor.
3. Dicha sanción fue reducida a quince (15) días laborables, con el compromiso de que la Querellante evitara que dicha situación ocurriera nuevamente, y se afectara su permanencia y servicio continuo en el Hospital.
4. Previo a ser suspendida, la Querellante fue amonestada en dos ocasiones por incurrir en abandono del área de trabajo.
5. El 3 de agosto de 2011, ocurrió otro incidente de abandono de trabajo que provocó el despido de la Querellante. Ese día, la Querellante había sido asignada al área de

“triage”, sección donde la enfermera graduada en turno se encarga de evaluar y clasificar al paciente que llega a la sala de emergencia, conforme la sintomatología que el mismo presente.

6. El 23 de septiembre de 2011, la ULEES radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual solicitó que se dejara sin efecto el despido de la Querellante por entender el mismo injustificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia aquí trabada nos requiere determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Hospital nos solicitó que confirmáramos la sanción impuesta toda vez que la Querellante tenía pleno conocimiento de las normas de conducta establecidas por el Hospital, y no empece a ello, incurrió en reiteradas violaciones a las mismas. Ésta alegadamente abandonó su área de trabajo, e incidió en negligencia en el cumplimiento de sus funciones, terminando por afectar el buen funcionamiento del Hospital, en consideración a que sus acciones constituyen una fuente de responsabilidad médico legal para la Institución y las agencias acreditadoras.

Para sostener su alegación, el Hospital presentó como testigo medular a la Sra. Dianette Reyes Cordero, quien se desempeña como Directora Asociada de la Sala de Emergencias. Además de establecer sus cualificaciones, y de indicar la importancia de mantener correctamente atendida el área de “triage” de la Sala de Emergencias, ésta testificó sobre los hechos aquí en controversia. Según su declaración, el 3 de agosto de

2011, mientras se dirigía a abordar el sistema de transporte que ofrece el Hospital a sus empleados, ésta pudo observar cuando la Querellante llegaba en un automóvil negro, a eso de las 7:01 a.m. Dado a que tenía conocimiento que ésta iniciaba su turno a las 7:00 a.m., y el día estaba lluvioso, le solicitó al chofer del transporte que esperara por la Querellante. Éste esperó varios minutos, pero la empleada nunca abordó el vehículo, y a insistencia del público, el chofer continuó su marcha hacia el Hospital. Al llegar al Hospital, la testigo se dirigió al área de "triage" para localizar a la Querellante, y sólo encontró su identificación y una cartera que parecía ser de la Querellante. La testigo permaneció en el "triage" para cubrir el área, y esperar a que llegara la Querellante, quien llegó a eso de las 7:18 a.m. La misma no ofreció explicación sobre el porqué llegaba a esa hora, por lo que la testigo le solicitó reunirse con ella en la oficina.

Así las cosas, y luego de solicitar la presencia de la Delegada de la Unión, procedió a cuestionarle a la Querellante sobre lo acontecido, y ésta, alegadamente, empezó a llorar, pedirle una nueva oportunidad, y solicitarle que no la refiriera a la Oficina de Recursos Humanos, pues conocía las implicaciones de dicho incidente. La Querellante aceptó los hechos, y la testigo le indicó que había puesto en riesgo a los pacientes de Sala de Emergencia, por lo que correspondía era ser referida a la Directora de Recursos Humanos. Al efectuarse la investigación sobre este incidente se observó que el registro de asistencia de la Querellante reflejaba un ponche de entrada a las 6:50 a.m., sin embargo, no fue hasta las 7:18 a.m. que ésta se presentó a laborar.

De otra parte, la testigo hizo referencia a otros dos incidentes en los cuales la Querellante incurrió en una conducta similar de abandono de su área de trabajo, sin autorización de su supervisor.

Como próxima testigo, el Hospital presentó a la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos. Ésta testificó sobre incidentes similares al de autos en los que se vio implicada la Querellante, y sobre el acuerdo entre las partes en reducir a quince días el período de suspensión dado a la Querellante, el 11 de febrero de 2011. Asimismo indicó las razones por las cuales decidió tomar la decisión de despedir a la Querellante por los hechos aquí imputados.

La Unión, por su parte, no presentó testigos que rebatieran la contención del Hospital, sin embargo, sí argumentó que el testimonio de la Directora Asociada de Sala de Emergencia era especulativo, ya que ésta había atestado que "entendía" que la Querellante había llegado tarde a su trabajo, lo que, desde su punto de vista, constituía una mera suposición y no representaba prueba concluyente en derecho. En esos mismos términos se refirió a cuando la testigo indicó que "entendía" que la Querellante había abandonado su área de trabajo, por el mero hecho de que vio una cartera, presuntamente de la empleada, pero no a la misma.

En síntesis, la Unión se reiteró en el hecho de que el Hospital no descargó el peso de la prueba, ya que no presentó evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputan a la Querellante.

Presentadas las contenciones de las partes, nos encontramos en posición de emitir nuestra determinación. En Belk Arce v. Martínez, 163 DPR 196 (2004), nuestra Alta Curia expresó que la conducta del imputado constituye justa causa para su despido si falta a sus deberes, violando reglas, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo, o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez. En Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979), se estableció que la justa causa para el despido es aquella que tiene su origen ya no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y buen funcionamiento de la empresa. En Avilés v. Corte 69 DPR 1 (1948), se indicó que basta que el patrono demuestre que el despido del empleado fue producto de una transacción ilícita y en el curso de los negocios, para que sea considerado el mismo como justificado.

En los casos de despido, los árbitros han sostenido que el peso de probar la justa causa descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como el despido, es al patrono a quien le corresponde probar ante el árbitro que el mismo estuvo justificado. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp. 119 DPR 62 (1987). Esto cobra mayor impacto cuando se toma en consideración aquellos casos en los cuales se le imputa deshonestidad al trabajador, como el de autos, donde debido a su estigmatización se disminuyen sus probabilidades de conseguir otro empleo en la industria.

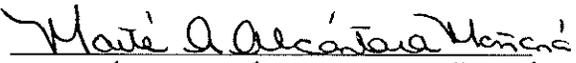
En el caso que nos ocupa, el Hospital presentó el testimonio de la Directora Asociada de Sala de Emergencia, y dicho testimonio no fue rebatido por la querellante, quien se encontraba apta y disponible para presentar su versión de los hechos. Ello nos conduce a concederle total credibilidad al mismo y concurrir con la contención presentada por la parte promovente de la sanción aplicada. La Querellante incurrió en una conducta de deslealtad al ponchar en tiempo, y luego abandonar sus labores sin la debida autorización de su supervisora. Dicha acción no resultara tan lesiva a la institución si no se tratara de un área tan vital e importante como lo es la sala de emergencias de un hospital donde la vida de los seres humanos se encuentra en riesgo. Así las cosas, procede que confirmemos el despido de la Querellante, en vista de que el Hospital logró probar los hechos imputados, y la recurrencia de los mismos.

LAUDO

El despido de la querellante María Ibáñez Pizarro, estuvo justificado. Por lo que se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de marzo de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de marzo de 2015; 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 IRMA CARRILLO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
PO BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SIFRE & MUÑOZ NOYA P.S.C
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA