

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DEL MAESTRO
(Hospital)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1013

SOBRE: DESPIDO (VIOLACIÓN
NORMAS DE CONDUCTA) - SHAIRA
FIGUEROA SÁEZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 14 de agosto de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, ese mismo día.

Ese día, por el HOSPITAL DEL MAESTRO, en adelante denominado, "el Hospital", comparecieron: la Sra. Magdabel Avilés, directora Área Admisiones y Sala Emergencia; el Sr. Orlando Santiago, director Recursos Humanos; y el Lcdo. Ángel Pagán Cordero, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: la Srta. Shaira Figueroa Sáez, querellante; y el Sr. José Añeses Peña, asesor y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Determinar si el despido de la querellante Shaira Figueroa Sáez estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo.
2. Exhibit II, Conjunto - Normas de Conducta.
3. Exhibit III, Conjunto - Acuse de Recibo del 24 de marzo de 2011.
4. Exhibit IV, Conjunto - Carta del 18 de septiembre de 2014, suscrita por el Sr. Orlando Santiago Pérez y dirigida a la Srta. Shaira Figueroa Sáez.
5. Exhibit V, Conjunto - Carta del 17 de junio de 2014 suscrita por la Sra. Yanaris Mangual Fournier y dirigida a la Srta. Shaira Figueroa Sáez.
6. Exhibit VI, Conjunto - Hoja de Deberes del puesto de “Ward Clerk” de Sala de Emergencias.
7. Exhibit VII, Conjunto - Documento “Entrevista” del 16 de septiembre de 2014.

DOCUMENTOS DEL HOSPITAL

1. Exhibit I, Hospital - Memorando del 1 de octubre de 2013, suscrito por la Sra. Magdabel Avilés Bonilla.
2. Exhibit II, Hospital - Documento “Entrevista” del 26 de junio de 2014.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Programa de Trabajo Mensual del 1 de junio al 30 de junio de 2014.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido de la Srta. Shaira Figueroa Sáez estuvo o no justificado.

Sostiene el Hospital que el despido estuvo justificado, ya que la Querellante incurrió en violación a las normas de conducta del Hospital.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el Hospital no logró demostrar con prueba robusta y convincente, y más allá de duda razonable, lo imputado de la Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse. Este es el caso en la controversia ante nos.

¹ EIKouri & EIKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan

² *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres vs. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por el Hospital, demostró de manera clara, contundente e inequívoca, que la Querellante incurrió en la conducta

imputada; en la violación a las normas de conducta. Dicha prueba demostró a todas luces que hubo justa causa³ para el despido.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano en sus disposiciones. Así se desprende de su Artículo XXVI, Inciso B, en donde dispone que el Hospital tiene el derecho de despedir y disciplinar por justa causa. En adición, el Art. VIII, Inciso D, Acápito 2, refuerza lo esbozado en el Art. XXVI.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA Sec. 14, (Art. 14); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153 (1988); y Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101 (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de la contratante, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 LPRA Sec. 3471 (Art. 1233).

Se ha establecido que el convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Ceferino Pérez vs. AEE, 87 DPR 118 (1963).

La Unión a través de la Querellante, en su testimonio, intentó demostrar que no incurrió en la conducta imputada, nada más lejos de la realidad. Esta de forma desenfocada y desacertada no logró derrotar la conducta imputada por el Hospital.

³ The Common Law of the Workplace – The Views of Arbitrators, National Academy of Arbitrators, Theodore J St. Antoine, Editor, BNA, Washington D.C., pág. 164 et. seq.

En la controversia de autos quedó demostrado que a la Querellante se le brindaron varias oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la disciplina progresiva, y ésta no supo aprovechar la misma. La jurisprudencia y los árbitros⁴ en sus decisiones han sido claros sobre el particular.

En ausencia de que la acción tomada por el Hospital haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; la misma debe prevalecer.

A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la Srta. Shaira Figueroa Sáez estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 24 de agosto de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

⁴ Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán Rodríguez; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-8, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. vs. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581 (1990); y J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

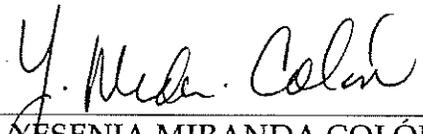
SR ANGEL F FERRER CRUZ
DIRECTOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA CARMEN A DELGADO CIFUENTES
CALLE ESTEBAN PADILLA
#47 SUITE 1-A
BAYAMON PR 00961

SR JOSÉ ORLANDO SANTIAGO
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
ASOC DEL HOSP DEL MAESTRO
PO BOX 364708
SAN JUAN PR 00936-4708

LCDO ANGEL J PAGAN CORDERO
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III