

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

**HOSPITAL INTERAMERICANO DE  
MEDICINA AVANZADA (HIMA)**  
(Patrono)

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO**  
(UGT)  
(Unión)

**CASO NÚM. A-10-1479  
SOBRE: RECLAMACIÓN DEL ARTÍCULO  
XXVII, SECCIÓN 3, DEL CONVENIO  
COLECTIVO**

**AMONESTACIÓN ESCRITA  
(CHARTELYS FELICIANO)**

**ÁRBITRO:  
LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ  
RODRÍGUEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se pautó para el 27 de diciembre de 2010, en las instalaciones del Hospital InterAmericano de Medicina Avanzada (HIMA) San Pablo en Caguas, Puerto Rico. En representación del Hospital HIMA-San Pablo, Caguas, en adelante “el Patrono” o “el Hospital”, comparecieron: el Lcdo. Ángel Ortiz Guzmán, asesor legal y portavoz, el Lcdo. Roberto R. Llavina Calero y las Sras. Iris Rosario, gerente de Recursos Humanos; e Ileana Rivera, gerente del Departamento de Enfermería.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante “la Unión”, compareció: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Chatterly Feliciano querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la amonestación escrita (medida disciplinaria) procede contra la Sra. Chatterlys Feliciano a base de la prueba presentada, del derecho aplicable y del Convenio Colectivo.

Determinar además, si conforme al Artículo XXVII del Convenio Colectivo procede la remoción del expediente de la acción disciplinaria tomada contra la querellante, por el paso del tiempo, independientemente de que se haya incurrido en la conducta imputada o en la alterativa si debe permanecer en el expediente para mostrar violaciones reiteradas a las normas de la institución.

## III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

**Exhibit Núm. 1, Conjunto** - Convenio Colectivo aplicable a la Unidad de Profesionales. Vigente desde el 30 de octubre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

**Exhibit Núm. 2.1, Conjunto** - Guía del Empleado, Grupo HIMA-San Pablo, revisado el 29 de mayo de 2009.

**Exhibit Núm. 2.2, Conjunto** - Guía del Empleado, Grupo HIMA-San Pablo, Política Corporativa, Regla Núm. 34 Fotografías o Películas, revisado el 7 de octubre de 2009.

**Exhibit Núm. 3, Conjunto** - Forma de Acción Disciplinaria de la Medida Disciplinaria de la Amonestación escrita del 20 de julio de 2009.

#### IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSIA

##### ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 - La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2 - El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, a eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3 - El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

...

**ARTÍCULO XXVII**

...

**Sección 3 - Avisos de acción disciplinaria**

Los avisos de acción disciplinaria no serán considerados al determinar el grado de disciplina a imponérsele a un empleado cuando han transcurrido trescientos sesenta y seis (366) días o más desde la fecha que se emitió el mismo, siempre y cuando el empleado no haya incurrido en violación del mismo tipo durante dicho periodo o para mostrar violaciones reiteradas a las normas de la institución.

**V. REGLA DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICABLES AL CASO****Regla Número 34****Fotografías o Películas**

*Salvaguardar la privacidad del paciente.*

Se permitirá la toma de fotografías o películas (video) de pacientes durante el proceso de una intervención quirúrgica, parto, estudio o procedimiento cuando éstas sean de interés científico, para fines educativos y para cuidado y tratamiento. Para ello será necesario que medie una autorización por escrito del paciente. El médico será quien coordine la grabación del proceso quirúrgico, parto, estudio o procedimiento y el personal profesional autorizado al cuidado y tratamiento una vez obtenida la autorización del paciente.

Solo se permitirá el uso de cámara fotográfica desechable en el parto y cesárea si el médico de cabecera y la paciente lo autorizan. No se permitirá el uso de videos, cámaras digitales ni celulares en las aéreas quirúrgicas a los pacientes y familiares.

Para la toma de fotografías o videos en habitaciones se necesitará la autorización del paciente. No se permitirá la toma de fotografías dentro de las aéreas de Intensivo, Nursery, Sala de Emergencia, la morgue y cualquier otra estipulada por la institución, excepto que sea autorizado por la Administración o medica un requisito de ley. En el caso de Nursery se permitirá la torna de fotografías a la compañía contratada y a los familiares a través del cristal.

Pacientes que vayan a ser entrevistados por la prensa, televisión o cualquier otro medio de comunicación masiva firmarán una autorización y consentimiento relevando y exonerando al hospital de cualquier responsabilidad, reclamaciones por daño o compensación que resultare de dicha actividad. La coordinación de la entrevista y grabación se hará con antelación previa notificación al personal de seguridad de la institución. Siempre habrá presente un representante del Grupo HIMA-San Pablo en la actividad.

## **VI. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES**

1. La empleada querellante ocupa el puesto de enfermera graduada en el departamento de sala de operaciones.
2. El 20 de julio de 2009, se le notificó a la empleada querellante una amonestación escrita por violación a la norma número 34 de la Guía del Empleado.
3. Que para el mes de julio de 2009, la empleada querellante tomó unas fotos en sala de operaciones, en el segundo piso.

4. No consta una autorización escrita del paciente madre e hijo.
5. La foto no fue para un fin científico ni educativo.
6. El médico a cargo de la cirugía autorizó la toma de fotos.
7. La foto fue tomada en el piso 2 de sala de operaciones y la empleada estaba ese día asignada al piso 3 de sala de operaciones.
8. Desde la fecha de notificación de la medida disciplinaria al presente han transcurrido más de 366 días.
9. La empleada querellante, como parte de la naturaleza de sus funciones, era asignada por el patrono a realizar sus tareas en el segundo o tercer piso conforme a las necesidades del servicio.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si conforme a derecho, la prueba presentada y al Artículo XXVII, Sección 3 del Convenio Colectivo, supra, procede la amonestación escrita (medida disciplinaria) contra la querellante o no. El Patrono alegó que la amonestación estuvo justificada, ya que la empleada no cumplió con la Regla Núm. 34 toma de Fotografías o Películas del Procedimiento Disciplinario establecido por el Hospital. Sin embargo, la Unión levantó un planteamiento de caducidad. Está expresó que a tono con el referido Artículo XXVII, Sección 3, supra, el cual dispone que las medidas disciplinarias caducarán al año y un día de su imposición, dicho término conforme a la prueba, culminaba el 21 de julio de 2010. Además, expresó que la acción disciplinaria impuesta no podía ser considerada

luego del término de los trescientos sesenta y seis (366) días o más desde la fecha que se emitió la amonestación escrita.

Planteados los asuntos a resolver en este caso, entendemos que, en primera instancia, debemos examinar si la carta de amonestación del 20 de julio de 2009, impuesta a la Sra. Chatterlys Feliciano, excede o no del término establecido en el Artículo XXVII, Sección 3, supra, sobre "Caducidad". Surgió de la prueba presentada que posterior a la amonestación escrita (medida disciplinaria) que nos ocupa, la querellante no había sido amonestada nuevamente.

No cabe duda de que siempre y cuando prevalezca la razonabilidad y no se contravenga la Ley o el Convenio Colectivo, el Hospital posee la facultad para promulgar unos procedimientos reglamentarios y así asegurar la calidad de los servicios que se ofrecen. Sin embargo, la razonabilidad de la aplicación estricta de las normas dependerá de las circunstancias de cada caso en particular. Sobre la controversia aquí trabada, la Unión alegó que el memorando de 20 de julio de 2009, caducó; o sea, que el Patrono se excedió del término establecido en el Artículo XXVII, Sección 3 del Convenio Colectivo, supra, sobre "Caducidad", para utilizar dicho memorando para disciplinar a la empleada.

La prueba documental demostró que a la querellante no se le ha disciplinado nuevamente luego de la medida disciplinaria aquí en controversia. El Artículo XXVII, Sección 3 - Avisos de acción disciplinaria "Caducidad", sobre Medidas Disciplinarias,

del Convenio Colectivo entre las partes, dispone que las medidas disciplinarias que se tomen de las reglas, normas y procedimientos del Patrono, caducan al año y un día después de los hechos y no se usarán en contra del empleado en procedimiento alguno que se tome en contra de él en el futuro. Además, que las medidas disciplinarias que tengan que ver con la imputación de accidentes, lesiones o alguna violación seria de las reglas o normas del Hospital caducan a los doce (12) meses y un día después de la imposición de la medida disciplinaria y no podrá usarse en contra del empleado en procedimiento futuro alguno.

De acuerdo a lo así dispuesto en el Convenio Colectivo y analizada la evidencia documental sobre el historial disciplinario de la querellante, encontramos que la acción disciplinaria imputada a ésta para el 20 de julio de 2009, por efecto del Artículo XXVII, Sección 3, supra, quedó caducada al haber transcurrido más de un (1) año y un día. De este modo entonces, y conforme al Artículo XXVII, Sección 3, del Convenio Colectivo, supra, procede que se le remueva del expediente la acción disciplinaria tomada contra la querellante por el paso del tiempo, independientemente de que se haya incurrido en la conducta imputada.

### **VIII. LAUDO**

De conformidad con la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y la Guía del de Empleado, determinamos ordenar que se elimine la amonestación escrita del 20 de

julio de 2009, impuesta a la Sra. Chatterly Feliciano y/o cualquier otro documento que obre en el expediente de la querellante relacionada con dicha amonestación.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de junio de 2011.

---

**LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 23 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA IRIS ROSARIO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL HIMA - SAN PABLO  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA  
DIRECTOR DE ARBITRAJE  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO ROBERTO LLAVINA  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA