

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

HOSPITAL HIMA
(Patrono)

Y

UNION GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-835

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevo a cabo el día 16 de diciembre de 2012, en las facilidades del Patrono, Fajardo, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el mismo día de la vista.

Por el Hospital HIMA comparecieron el Lcdo. Angel Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Vilma Rodríguez, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Ana Dávila Márquez, Supervisora de Enfermería.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ofrecer toda prueba documental y testifical en apoyo de sus contenciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono:

“Que la Honorable Arbitro determine si bien el despido de la querellante estuvo o no justificado a base de la prueba presentada por las partes y el Convenio Colectivo.

Si la Honorable Arbitro determinara que el despido no estuvo justificado, que determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable y del Convenio Colectivo.”

Unión:

“Determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De ser en la afirmativa desestimar la querella. De ser en la negativa ordenar el pago de mesada con pago de honorarios de abogado”.

Las partes no lograron acordar un proyecto de sumisión. Por lo tanto, de conformidad al Reglamento Para el Orden Interno De los Servicios Del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹ determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ El Artículo IX, inciso b dispone que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un tiempo razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De no estar justificado proveer el remedio adecuado.

PRUEBA DOCUMENTAL

1. Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Guía del empleado del Grupo HIMA San Pablo.
3. Acuse de Recibo de la Guía del Empleado de 22 de junio de 2004 firmado por la querellante María Pastrana Rivera.
4. Descripción de Puesto de Enfermero Asociado de Medicina y Cirugía incluye la función básica del puesto incluyendo los deberes y responsabilidades del puesto.
5. Primer Paso de Procedimiento de Querellas, 1 de septiembre de 2011.
6. Forma de Acción Disciplinaria de 14 de junio de 2011 (suspensión de empleo y sueldo dl 14 al 19 de junio de 2011).
7. Relación de Hechos de incidente de 9 de junio de 2011 preparada por la Supervisora Ana Dávila.
8. Minutas de 14 de junio de 2011 suscrita por la Sra. Vilma Rodríguez Ortiz, Sra. Ana Dávila y representante de la UGT.
9. Forma de Acción de Disciplinaria de 29 de agosto de 2011 (suspensión de empleo y sueldo).
10. Carta de despido de 1 de septiembre de 2011.
11. Documento de Amonestación de 17 de julio de 2009.

12. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva de 5 d enero de 2010, Advertencia por violación a otras normas/procedimiento.
13. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva de 5 de enero de 2010, Advertencia por violación a otras normas y procedimiento.
14. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva de 3 de marzo de 2010, naturaleza descuido.
15. Documento de Amonestación de 5 de marzo de 2010, naturaleza descuido.
16. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva 12 de agosto de 2010, naturaleza de trabajo insatisfactorio.
17. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva 9 de diciembre de 2010, naturaleza falta de cooperación.
18. Documento de Amonestación de 17 de agosto de 2010 naturaleza, omisión de órdenes médicas.
19. Hoja de Intervención de Programa de Disciplina Progresiva de 3 de marzo de 2010, naturaleza descuido.
20. Documento de Amonestación de 5 de mayo de 2011.
21. Cardex-Forma -Modelo.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. La querellante María Pastrana Rivera trabajó como Enfermera Graduada asignada al Departamento Médico Quirúrgico del Hospital HIMA San Pablo de fajardo. Su número de empleada es el 18260. La querellante tenía 10 años de servicio y el salario era de \$13.86 la hora.

2. El 1 de septiembre de 2011, se le notificó a la querellante una acción disciplinaria consistente en despido.
3. El 1 de septiembre de 2011 la Unión activo el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.
4. El 12 de septiembre de 2011 se presento el proceso de querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

OPINIÓN

Nos corresponde determinar en el presente caso si el despido de la querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido de la querellante estuvo justificado debido a que no cumplió con las normas y procedimientos de la institución hospitalaria incurriendo en graves faltas que trastocan el buen y normal funcionamiento del Hospital.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido de la señora Pastrana fue injustificado por la razón que no le aplicaron la medida disciplinaria progresiva correspondiente.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo tenemos que decir que en el campo de las relaciones laborales la disciplina progresiva es un concepto altamente reconocido en el campo laboral. En esencia, consiste de una visión correctiva y no punitiva de los procedimientos disciplinarios en el centro de trabajo. Se parte de la premisa de que tanto el empleado como el patrono se benefician cuando el empleado

corrige su conducta, para que pueda ser retenido como un miembro productivo de la fuerza laboral.²

Un reconocido tratadista define la disciplina progresiva de la siguiente manera:

“Progressive discipline is a system of addressing employee behavior over time, through escalating penalties. The purpose of progressive discipline is to correct the unacceptable behavior of an employee. Employers impose some penalty less than discharge to convey the seriousness of the behavior and to afford employees an opportunity to improve.³ (Énfasis nuestro).”

La disciplina progresiva consiste de una serie de etapas en las acciones disciplinarias que van incrementando la severidad de la penalidad. Generalmente, los tipos de disciplina previas a una destitución consisten de amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y suspensiones.⁴ En el arbitraje obrero patronal, la norma general reconocida es que el empleado haya sido sometido al proceso de disciplina progresiva previo a una destitución. Entiéndase, algún tipo de amonestación o suspensión previo al despido. El tratadista Norman Brand nos ilustra al respecto:

“Where discharge is the final step in the progressive discipline process, the employee will usually have received several warnings and at least one suspension.⁵”

El propósito de la disciplina progresiva es alertar al empleado sobre la falta incurrida y advertirle de las consecuencias de recurrir en la conducta penalizada. De esta manera, el empleado puede identificar sus errores, reflexionar y tener la oportunidad de corregir el comportamiento penalizado por las reglas de conducta establecidas por el patrono o

² Brand, Norman. *Discipline And Discharge In Arbitration*. BNA Books, pág. 57 (1998).

³ *Id.*

⁴ *Id.*, a la pág. 61.

⁵ *Id.*, a la pág. 70.

acordadas por las partes en un convenio colectivo. En cuanto a este aspecto, el tratadista

Brand plantea lo siguiente:

“Since the purpose of progressive discipline is to put employees on notice of improper behavior in order to give them a chance to correct their behavior, it is clearly proper to increase the severity of discipline where the employee has previously committed the same offense.”⁶

El consenso general en el campo obrero patronal, es que los árbitros modificarán o revocarán aquellas acciones disciplinarias tomadas por el patrono cuando no se ha aplicado correcta o adecuadamente la disciplina progresiva. Los reconocidos tratadistas Brand y Elkouri coinciden en este planteamiento.

[O]n the other hand, an employer's failure to provide counseling, oral warning or written warning to an employee often results in the reversal of future disciplinary actions.⁷
[A]rbitrators, thus, often modify disciplinary penalties imposed by management when there are mitigating circumstances that lead the arbitrator to conclude that the penalty is too severe or that the employer lacks, or has failed to follow, progressive discipline procedures.⁸

A manera de resumen, podemos concluir que la disciplina progresiva parte de una visión correctiva y no punitiva de los procedimientos disciplinarios en el centro de trabajo. Esta filosofía debe ser aplicada correctamente en las acciones disciplinarias que un patrono impone a sus empleados.

En el presente caso, de la evidencia documental y testifical demuestran que la querellante ha incurrido en la falta que se le imputa y amerita una medida disciplinaria progresiva. En nuestra opinión, entendemos que la penalidad de la medida disciplinaria

⁶ Íd., a la pág. 90.

⁷ Íd., a las págs. 63-64.

⁸ Elkouri And Elkouri. How Arbitration Works, Sixth Edition. ABA, pág. 966 (2003).

de despido fue muy severa en comparación con la falta cometida y aunque ameritaba una sanción mayor progresiva a una amonestación correspondía una suspensión de empleo y sueldo.

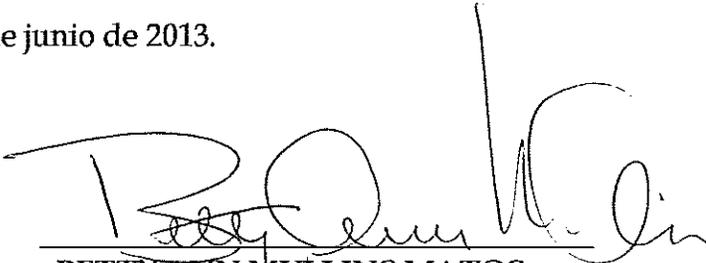
De conformidad a lo anterior emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la querellante no estuvo justificado; se baja la medida disciplinaria a una suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que ha estado fuera. Se le hace la advertencia a la querellante de cumplir fielmente las reglas y procedimientos establecidos en el Hospital dada las circunstancias que lleva un historial de disciplina progresiva.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 10 de junio de 2013.



BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ AÑESES PEÑA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ÁNGEL ORTIZ GUZMÁN
APARTADO 4980
CAGUAS PR 00726-4980

SRA VILMA RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL HIMA-SAN PABLO FAJARDO
APARTADO 1028
FAJARDO PR 00738


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III