

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

**HOSPITAL DR SUSONI, INC
(Compañía)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (ULEES)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-1340

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 24 de enero de 2005, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 16 de mayo de 2005, fecha otorgada a las partes luego de prórroga solicitada para radicar sus respectivos Memorandos de Derechos.

Por el Hospital Susoni, Inc. comparecieron el Lcdo. Carlos George, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Patria Nieves, Gerente de Relaciones Laborales; la Sra. Damaris Álvarez, testigo; y la Sra. María Irene González, testigo.

Por la Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Aníbal Alago, Representante y la Sra. Frances González, querellante y testigo.

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

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit Núm 1 Conjunto**-Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. **Exhibit Núm 2 Conjunto**-Manual del Empleados
3. **Exhibit Núm 3 Conjunto**-Carta de Despido

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto, cada cual presentó su correspondiente proyecto de sumisión.

POR LA UNIÓN

“Determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado de no estarlo proveer el remedio adecuado”.

POR EL PATRONO

“La Honorable Árbitro debe determinar si de conformidad con la ley, el Convenio Colectivo, las normas del Patrono y los acuerdos entre las partes, el despido de Frances González, fue uno justificado. De entender que éste no lo fue, que provea el remedio correspondiente.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, esta árbitro escoge¹ el proyecto de Sumisión de la Unión por ser el mejor que describe la controversia.

¹ Conforme a la Autoridad Conferida por el Reglamento de este Negociado en su Artículo XIV, inciso b, que dispone lo siguiente en el Artículo XIV-Sobre la Sumisión:

“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 el 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.”

RELACIONES DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud en lo sucesivo "ULESS" y el Hospital Dr. Susoni, Inc en lo sucesivo el Hospital, son regidos por un Convenio Colectivo pactado entre las partes.
2. La Sra. Frances González, querellante, se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Departamento de Medicina II del Hospital.
3. Para octubre de 2003, en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. del Departamento de Medicina II, normalmente trabajan dos (2) Enfermeras Gradudas, una Enfermera Practicante y una estudiante.
4. El 2 de octubre de 2003, en el antes mencionado Departamento de Medicina II, las funciones de las enfermeras graduadas habían sido asignadas de la siguiente manera: la Sra. Damaris Álvarez le correspondía hacer todos los reportes, las anotaciones de enfermería y las visitas de los 17 pacientes que estaban requeridos en Medicina II. La Sra. Frances González estaba encargada de administrar los medicamentos a los pacientes y preparar cualquier historial de un paciente nuevo que fuera admitido. La preparación del historial de un paciente es trabajo de una enfermera graduada y se lleva a cabo tan pronto el paciente es admitido. El efectuar el historial de un paciente, la enfermera graduada tiene que visitar al paciente y firmar el historial hecho por ella.

5. Ese día, la querellante ponchó a las 3:00 p.m. y tenía que bajar al estacionamiento debido a que tuvo un accidente de auto. Esta subió a las 4:15 p.m. y se lo informó a su supervisora, nuevamente tenía que bajar para reportar el accidente y subió enseguida. Acto seguido, procedió administrar los medicamentos a los pacientes que tenía asignados, gestión que terminó alrededor de las 6:00 p.m. a 6:15 p.m. Enseguida, tomó su período de tomar alimentos y regresó a las 7:15 p.m. Cuando ella regresó la enfermera practicante María Irene González y la estudiante Doris Vargas procedieron a disfrutar de su período de tomar alimentos y salieron fuera del Hospital a comprar comida.
6. Ambas regresaron al piso para consumir sus alimentos y antes de empezar a consumirlos, la enfermera Frances González le cuestionó sobre el tiempo que estaban tomando sus alimentos. En forma agresiva, hostil y demandante le requirió a la enfermera practicante María Irene González y a la estudiante Doris Vargas de que tenían que hacer el historial de una admisión que había llegado antes de tomarse el "break" de tomar alimentos. Ellas le contestaron en la negativa diciéndole que esa no era la manera de pedir las cosas y que el trabajo solicitado era exclusivamente de las enfermeras graduadas.
7. Cercano el lugar donde se encontraban discutiendo las empleadas está ubicado el cuarto de los sueros y las habitaciones de los pacientes. Estos oyeron cuando la querellante en voz alta les exigía que tenían que hacer el historial e intimidó a la enfermera practicante María Irene González que le

dijo *“aquí yo soy González, pero en la calle soy Frances., tú sabes de donde yo vengo”*. Mientras este incidente sucedía los pacientes, visitantes y la enfermera Damaris Álvarez escucharon y se enteraron de lo que aconteció en esos momentos.

8. La Sra. María Irene González reportó dicho incidente el mismo día a las señoras Lidia Rodríguez y Patria Nieves porque se sintió amenazada, hostigada y que no le estaban tratando como un ser humano. (Exhibit 8 del Patrono)
9. Como consecuencia de la queja de la enfermera practicante María Irene González, se llevó a cabo una investigación donde se entrevistaron a todas las personas envueltas en el incidente y cada cual hizo un reporte por escrito. (Exhibit 8 del Patrono)
10. El 9 de octubre de 2003, la Sra. Frances González fue despedida por alegadamente cobrar tiempo no trabajado y por incurrir nuevamente en un incidente contra otro empleado el 2 de octubre de 2003. El patrono al momento de hacer (Exhibit 3 conjunto) la determinación del despido tomó en consideración el historial disciplinario de la querellante. Esta había sido objeto de varias medidas disciplinarias por cometer violaciones a la política del Hospital: uso de lenguaje obsceno, amenazas a compañeras de trabajo, agresión verbal y física, y el incumplimiento a una Estipulación con fecha del 9 de abril de 2003, donde se da una última oportunidad (*“Last Chance Agreement”*) de mejorar su conducta. (Exhibit 5 Patrono)

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido de la querellante estuvo justificado. Sostiene, que quedó más que probado el patrón reiterado de conducta de la Sra. Frances González de maltratar, ofender y hostigar a sus compañeras de trabajo unionadas, pacientes y otras personas. Que este tipo de conducta laceró la paz institucional del Hospital, el buen orden y funcionamiento de sus departamentos, por lo cual hubiera constituido una imprudencia en seguir esperando que continuara reiterándose esta conducta. La querellante había sido amonestada verbalmente en mas de tres (3) ocasiones, amonestada por escrito en dos ocasiones, y en las evaluaciones se le había hecho indicaciones de mejorar sus relaciones interpersonales con los demás empleados del Hospital, mas fué suspendida en dos (2) ocasiones. Esta situación llegó al punto que el Hospital acordó darle una última oportunidad, acuerdo que fue violado por ésta a los pocos meses de haber sido suscrito.

Por otra parte, es la posición de la Unión que el despido de la querellante no estuvo justificado. Sostiene que las faltas imputadas a la querellante no fueron probadas por el Patrono.

Solicita que de esta Ábitro encontrar que incurrió en las faltas que se le imputan, se modifique el castigo a la unionada y se le imponga una medida disciplinaria menos severa.

Analizadas las contenciones de las partes y la prueba desfilada, tenemos que decir que quedó probado el hecho de que la querellante incurrió en la falta número 2 que se le imputó en la carta de despido con fecha del 9 de octubre de 2003. No así, en la falta número 1 que se le imputó por cobrar un tiempo no trabajado.

La falta número 1 no se le puede imputar a la querellante porque no incurrió en ella. Quedó probado mediante el testimonio de la enfermera graduada Damaris Álvarez, que la Supervisora Gutiérrez había sido informada del accidente y a esos fines le impartió instrucciones correspondientes de trabajar con récords, reportarlos y atender a los pacientes. En relación a Frances González, ella se encargaría de los medicamentos². Por lo tanto, si la tarjeta de ponchar no fue corregida, fue un error administrativo.

En cuanto al incidente del 2 de octubre de 2003, quedó probado el hecho mediante los testimonios de las enfermeras Damaris Álvarez y María Irene González compañeras de la querellante, que los hechos ocurrieron de la forma y manera como los narró la parte patronal. Los testimonios de estas personas fueron claros, precisos consistentes y convincentes por lo que le concedimos total credibilidad³.

Nos corresponde ahora determinar si la penalidad impuesta guarda justa proporción con la falta cometida.

Sobre el particular, tenemos que decir que esta árbitro no puede entrar a dilucidar si hubo o no justa causa en la medida disciplinaria de despido de la querellante. Pues, esta libre y voluntariamente firmó una Estipulación con fecha del 9

² Página 14 transcripción testimonial Exhibit 8 del Patrono-reporte escrito de Damaris Álvarez.

³ “Se presume que todo testigo dice la verdad a menos que por la forma que declare, por el carácter de su declaración, por evidencia en contrario o por falta de integridad o móviles demuestre lo contrario. La actitud de un testigo en la silla testifical y la memoria acreditoria puede justificar que no se le dé crédito a su testimonio Marcano VS Pepsi Cola Bottling Co, 95 DAR (1976) Ramírez.

de abril de 2003, en la cual acordó que de volver a incurrir en una falta contra la Institución o contra un compañero de trabajo sería despedida. (“Last Chance Agreement”)

La querellante cuando firmó dicha Estipulación cedió su derecho de cuestionar la medida disciplinaria impuesta. En relación a dicho acuerdo tenemos que decir que en relación a este tipo de transacciones el Código Civil de Puerto Rico, según enmendado, define los siguientes términos:

365-Transacciones (31 LPRA SE. 4821)

Art 1709-La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una, alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que habían comenzado

Art 1714-Alcance de la Transacción Renuncia de Derechos (31 L.P.R.A) Sec. 4826

La transacción no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella, o que, por una inducción necesaria de sus palabras deben reputarse comprendidas en la misma.

La renuncia general de derechos se entiende solo de los que tienen relación con la disputa sobre que ha recaído la transacción.

Art. 1715-Transacción tiene autoridad de Cosa Juzgada (3L.P.R.A Sec. 4827)

La transacción tiene para las partes la autoridad de Cosa Juzgada, pero no procedía la vía de apremio, sino tratándose del cumplimiento judicial.

Art 1716-Error, Dolo, Violencia o falsedad de documentos (31 L.P.R.A Sec. 4828)

La transacción en que interroga error, violencia, o falsedad de documentos, está sujeto en la Sec. 3404, no es válido el contrato.

De acuerdo a las anteriores definiciones, las partes cumplieron con todos los requisitos de un contrato de transacción: el consentimiento de los contratantes, el objeto de la controversia por mutuas concesiones y no existió ninguna causa o acción para que dicha transacción no fuese válida. Cuando la querellante hizo este tipo de transacción le concedió la potestad al Hospital de despedirla al volver a cometer una falta, independientemente de que no ameritara el despido. Dada la situación de que esta árbitro no tiene jurisdicción para entrar a dilucidar dicha controversia, no nos queda otra alternativa solo que mantener la medida disciplinaria impuesta por el Hospital.

De conformidad a lo anterior emitimos el siguiente :

LAUDO:

El despido estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de junio de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS GEORGE
JIMENEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA PATRIA NIEVES
GERENTE DE RELACIONES LABORALES
HOSPITAL SUSONI
PO BOX 145200
ARECIBO PR 00614-5200

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918

SR ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO
ULESS
354 CALLE HECTOR SALAMAN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III