

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

**DOCTOR'S CENTER HOSPITAL
SAN JUAN, INC.
(Patrono)**

Y

**FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA
DE TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A 10-2456

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 1 de marzo de 2011, 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 día 25 de abril de 2011, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos memorandos de derecho.

Por **Doctor's Hospital Center Hospital San Juan, Inc.**, comparecieron el Lcdo. Juan M. Casellas Rodríguez, Representante Legal y Portavoz; la Sra. Carmen Pérez, Directora de Recursos Humanos, la Sra. María Lugo, Supervisora de Sala de Emergencia; la Sra. Carmen Ortiz, Supervisora de Enfermería, la Sra. Lesbia Enid López, Directora del Departamento de Enfermería.

Por la **Federación Puertorriqueña de Trabajadores**, comparecieron el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Marcos Cordero, Representante Sindical y el Sr. Alfredo Pacheco, querellante.

A las partes aquí comparecientes se les ofreció amplia oportunidad de ofrecer toda la prueba documental y testifical a bien ofrecer 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 Árbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Patrono:

“Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. De no estarlo, que el Árbitro establezca el remedio correspondiente conforme a las disposiciones el convenio y la ley.”

Unión:

“Determinar si el despido del querellante Alfredo Pacheco estuvo o no justificado; de no estarlo la Árbitro dispondrá el remedio adecuado.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, escogemos el proyecto de sumisión de la Unión que es el mas que se ajusta a la controversia.¹

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo entre las partes.
2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Carta de Despido de 31 de marzo de 2010.
3. Exhibit Núm. 3 conjunto - Carta de Suspensión con fecha de 22 de marzo de 2010.
4. Exhibit Núm. 4 conjunto - Manual de empleados y Acuse de Recibo.

Exhibits del Patrono

1. Exhibit Núm.1(a) - Informe de Incidente de 7 de marzo de 2010.
Exhibit Núm.1(b) - Control Drug Administration Record (“cardex”) de Tylenol con Codeína.
Exhibit Núm. 1(c) - Control Drug Administration Report.
2. Exhibit Núm. 2 - Notificación de Medida Disciplinaria de 17 de marzo de 2010.
3. Exhibit Núm 3 - Notificación de Medida Disciplinaria 22 de marzo de 2010.
4. Exhibit Núm.4 - Notificación de Medida Disciplinaria de 31 de marzo de 2010.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone:

“En la eventualidad 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 al 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

5. Exhibit Núm 5 - Historial Disciplinario.

Exhibits de la Unión

1. Exhibit Núm.1 - Carta del 24 de marzo de 2010, del Querellante a la Sra. Lesbia López.
2. Exhibit Núm. 2 - Carta del 30 de marzo de 2010, del querellante a la Sra. Lesbia López.
3. Exhibit Núm.3 - Carta de 31 de marzo de 2010, de la Sra. Lesbia López al querellante.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre el Doctor's Community Hospital están regidas por un convenio colectivo.
2. El Sr. Alfredo Pacheco, querellante, trabajó en el Hospital como Enfermero Graduado desde abril de 2009, hasta el 31 de marzo de 2010.
3. A la fecha del despido, el querellante se desempeñaba en el área de cirugía del Hospital.
4. El querellante fue despedido del Hospital del 31 de marzo de 2010, por varios alegados incidentes ocurridos de forma consecutiva los días 7 de marzo, 21 de marzo y 22 de marzo de 2010.
5. El querellante estuvo ausente por varios días y el Patrono le entregó dos medidas disciplinarias diferentes por hechos diferentes el 22 de marzo de 2010.

6. El 22 de marzo de 2010, el querellante recibió una amonestación escrita por haber incurrido en descuido y negligencia al no completar los informes de progreso de los pacientes con las intervenciones de enfermería el 16 de marzo de 2010.
7. También, el 22 de marzo de 2010, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días por haber suministrado un medicamento de Percosec en vez de Tylenol con codeína a una paciente pediátrica.
8. El querellante estuvo suspendido de empleo y sueldo desde el 25 al 28 de marzo de 2010.
9. El 31 de marzo de 2010, fue despedido por alegadamente no tomar unas muestras de laboratorio en su turno de trabajo el día 22 de marzo de 2010.

OPINION

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del Sr. Alfredo Pacheco, estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido del querellante estuvo justificado; sostiene que el Hospital tiene el deber de ofrecer a sus pacientes un cuidado de salud de excelencia. Para ello, el Hospital requiere que su personal de enfermería se rija por los altos estándares de su profesión y cumpla con las reglas y procedimientos del Hospital.

El personal de enfermería tiene que cumplir con las reglas y procedimientos del Hospital que prohíben la negligencia en el trato a los pacientes (reglas 24 y 31 del Manual de Empleados). El querellante no cumplió con las reglas del Hospital ni con los deberes de su profesión al ser negligente en el trato que brindaba a los pacientes.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante no estuvo justificado. Sostuvo, que el Patrono quien tiene el peso de la prueba no pudo establecer claramente las intervenciones de los diferentes enfermeros de las hojas de progreso del paciente durante los cambios de turno los días 17 y 22 de marzo de 2010.

Analizada la prueba documental y testifical en el presente caso, tenemos que decir que el objetivo de las medidas disciplinarias progresivas es corregir la conducta del empleado y no que sean de carácter punitivo. En el presente caso, entendemos que el enfermero Pacheco fue disciplinado de forma atropellada sin que se le diera la oportunidad de corregir su conducta. El querellante, quien luego de estar ausente por enfermedad se reporta a trabajar recibe en un mismo día dos (2) medidas disciplinarias de amonestación y suspensión por violación a las mismas reglas del Hospital.

No conforme, lo suspenden desde el 25 al 28 de marzo de 2010, regresa a trabajar y el 31 de marzo de 2010, se le aplica una medida disciplinaria de despido por unos hechos acontecidos el 22 de marzo de 2010, que no están claros en la hoja de progreso del paciente y fecha en la cual recibió dos medidas disciplinarias.

Ciertamente, el enfermero Pacheco incurrió en descuido pero entendemos que en la manera que se le aplicaron las medidas disciplinarias fueron muy drásticas; tres (3) medidas disciplinarias progresivas en un periodo de nueve (9) días no cumpliendo con el espíritu de la aplicación de la medida correctiva, que es corregir conductas no incurrir en una acción punitiva hacia a un empleado que se entienda pueda ser arbitraria.

Además, las faltas imputadas al querellante que dan lugar a la medida impuesta del despido el 31 de marzo de 2010, no fueron claramente establecidas por el Patrono

como tampoco surge claramente de la evidencia documental; en este caso las Hojas de Progreso del Paciente. Entendemos, que la prueba que da lugar al despido no es lo suficientemente robusta como para mantener la medida disciplinaria de despido.²

Por lo tanto entendemos que el despido no estuvo justificado.

Conforme a lo anterior expresado y a la normativa establecida en el caso de Confederación de Organizadores de Puerto Rico v. Servidores Públicos de Puerto Rico, 2011 TSPR 47 procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido fue injustificado, se ordena al Hospital pagar la indemnización establecida en la ley 180 de 1976, según enmendada por el tiempo de trabajo aplicable al querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 6 de junio de 2011.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA CARMEN R PÉREZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
DOCTOR'S CENTER HOSPITAL SAN JUAN
PO BOX 11338
SANTURCE PR 00910-3428

² 46 LA 359 (Daugherty 1966). Véase también Grief Brothers Couperage Corp. , 42; L.A. 555 (1964) Senior Test Theory.

LCDO JUAN M CASELLAS RODRÍGUEZ
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
ABOGADO DEL DOCTOR'S CENTER
HOSPITAL SAN JUAN, INC.
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
URB. PUERTO NUEVO
CALLE DRESDE #516
SAN JUAN PR 00920

SR MARCOS CORDERO
FED. PUERTORRIQUEÑA DE TRABS.
URB. PUERTO NUEVO
CALLE DRESDE #516
SAN JUAN PR 00920

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III