

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

METRO PAVIA HATO REY, INC
H/N/C
HOSPITAL PAVIA, HATO REY
(PATRONO U HOSPITAL)

Y

UNITED AUTO WORKERS
LOCAL 2312
(UAW O UNIÓN)

CASO NÚM.: A-12-2074

SOBRE:
DESPIDO DE LA SRA. ROSA
RODRIGUEZ PAGAN POR COBRO
INDEBIDO DE DINERO A
FAMILIAR DE PACIENTE

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de autos fue celebrada el 24 de febrero de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital Pavía Hato Rey (en adelante "la Compañía o el Hospital") comparecieron el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Carla Deyá Quiñones, Coordinadora de Recursos Humanos, representante del Hospital y testigo; el Sr. José Alicea, Gerente Administrativo y testigo; y la Sra. Laura Solá, Directora de Finanzas y testigo.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. Pedro Santana González, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Rosa Rodríguez, la Querellante; el Sr. Héctor Ortega, Representante Internacional de la UAW; y el Sr. Pedro Pérez, Presidente de la UAW Local 2312.¹

¹ También estuvieron presentes durante la vista de arbitraje los estudiantes del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, la Sra. Rosamar Moreno y el Sr. Francisco Mesa. Las partes expresaron no tener objeción de que estos comparecieran en calidad de observadores.

El caso quedó sometido el 22 de junio de 2018, término concedido a la Unión para que presentara su alegato escrito. Ya habíamos recibido el alegato del Patrono, no obstante, el abogado sindical informó que recibido tarde la resolución que enviamos por correo electrónico dando término para la presentación de alegatos.

PROYECTO DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo sobre la controversia que resolvería el suscribiente, en consecuencia, estas sometieron sus respectivos proyectos de sumisión, según fueron presentados:

Por el Hospital:

Que el Árbitro determine, conforme a derecho, si el despido de la Querellante estuvo justificado. De determinar que lo estuvo, que desestime. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio según el Convenio Colectivo, el cual se limita a la reinstalación y no incluye paga atrasada ni mesada.

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la Sra. Rosa Rodríguez estuvo justificado. De entender el Honorable Árbitro que el despido no estuvo justificado, que provea el remedio adecuado que proceda en virtud del Convenio Colectivo, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de los salarios dejados de devengar.

CONTROVERSIA A RESOLVER²

Luego de evaluadas ambas contenciones, hemos determinado que el asunto a ser resuelto por este Árbitro se encuentra perfectamente enmarcado en la siguiente sumisión:

² El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 24 de noviembre de 2008, dispone en su Artículo XIII, Inciso b, lo siguiente: "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 al inicio de la misma. [...] El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para medir remedios".

Que se determine conforme a derecho si el despido de la Querellante estuvo justificado. De determinar que lo estuvo, que se desestime la Querella. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio según el Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO Y REGLAMENTOS

APLICABLES A LA PRESENTE CONTROVERSIA

Artículo XI, Prerrogativa Gerencial

Sección 11.1

El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar sus empresas, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la Ley y del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas las siguientes:

- a. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos de acuerdo a las necesidades de servicio. Asimismo, podrá el Hospital determinar el número, localización y el tipo de instalaciones.
- b. Introducir, instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios y el de su fuerza trabajadora.
- c. Emplear, cesantear, reemplazar, remplazar, trasladar, reducir por falta de trabajo, economía u otras razones legítimas y por justa causa disciplinar y/o despedir sus empleados. A tales efectos el Hospital podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerden enviar copia de las mismas con anticipación a la Unión y a los empleados.

Sección 11.2

La Unión se reserva el derecho de cuestionar cualquier acción del Hospital basada en las normas, reglas y reglamentos de disciplina establecidos por el Hospital a través del procedimiento de Quejas y Agravios.

Artículo XIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje

[...]

Sección 13.5- Arbitraje

[...]

- f. El árbitro tendrá jurisdicción en casos que envuelvan reclamaciones de salarios por empleados por este convenio Colectivo, pero su laudo será conforme a derecho. El árbitro tendrá la facultad de reponer empleados(as) en sus puestos en caso de despido, de determinarse que el despido fue injustificado.

[...]

- g. El Laudo emitido por el árbitro será final y obligatorio para las partes siempre que el mismo sea conforme a derecho. Si cualquiera de las partes entendiera que dicho laudo no ha sido emitido conforme a derecho, ella podrá apelar el mismo a un Tribunal de jurisdicción competente.

[...]

Reglas de Procedimiento Disciplinario

12(a): si al verificar el descuadre se descubre apropiación, será despido inmediato.

60: falsificación o alteración maliciosa de informes, nominas, récords registros de asistencia u otros documentos de interés para el hospital (Despido en primero paso).

PRUEBA CONJUNTA Y HECHO ESTIPULADO

Durante la vista de arbitraje las partes presentaron conjuntamente los siguientes documentos, los cuales fueron marcados como **Exhibit 1 Conjunto**: el Convenio Colectivo entre United Auto Workers y Metro Pavía Hato Rey con vigencia de 1 de mayo de 2009 al 1 de mayo de 2012; y como **Exhibit 2 Conjunto**: Manual del Asociado, Revisado 2007. De igual manera, las partes estipularon

conjuntamente como hecho el salario devengado por la Querellante al momento del despido: \$8.05 por hora.

CONCLUSIÓN DE HECHOS

1) La Querellante fue nombrada como empleada regular por el Hospital efectivo el 1 de febrero de 2008, en la posición de oficial (Ward Clerk) en el Departamento de Sala de Emergencia (Exhibit 1 de la Compañía).

2) La Querellante tenía conocimiento y había recibido copia del Manual de Disciplina Progresiva Revisado del Hospital que incluye las Reglas de Procedimiento Disciplinarios del Hospital (Exhibit 2 y 3 de la Compañía).

3) La Querellante había sido sujeto de varias acciones disciplinarias correctivas antes de la que finalmente causó su despido (Exhibit 4 al 8 de la Compañía).

4) La primera acción disciplinaria que refleja el expediente de personal de la Querellante es una Amonestación Verbal con fecha 29 de abril de 2008, por negligencia o mal uso de herramientas, equipo o material del Hospital (Exhibit 4 de la Compañía).

5) La segunda acción disciplinaria que refleja el expediente de personal de la Querellante es una Amonestación Escrita con fecha 23 de octubre de 2008, por negligencia en el desempeño de sus deberes y que no conlleve riesgos a su vida, la vida de otros asociados, visitantes o pacientes (Exhibit 5 de la Compañía).

6) La tercera acción disciplinaria que refleja el expediente de personal de la Querellante es una notificación de infracción con fecha 28 de junio de 2010, por negligencia en su trabajo, específicamente por un error en codificación de un plan médico (Exhibit 6 de la Compañía).

7) El 20 de agosto de 2011, un paciente presentó un Formulario de Quejas o Querrela mediante el cual alegaba que se le habían cobrado \$80.00 dólares sin dársele recibo y posteriormente se le cobraron \$40.00 adicionales por el mismo concepto (Exhibit 7 de la Compañía).

8) En consecuencia, la cuarta acción disciplinaria que refleja el expediente de personal de la Querellante es una amonestación escrita fechada 2 de septiembre de 2011, con respecto a la querrela suscrita por el paciente el 20 de agosto de 2011, y donde específicamente se le expresa a la Querellante que luego de una investigación realizada se había llegado a la conclusión de que la Querellante había cobrado dineros que no le correspondía realizar. Se incluye además en la disciplina que ella había sido anteriormente orientada sobre ese particular y que dicha conducta señalada no podía ser repetida so pena de tomar las medidas que dicta el manual de empleados del Hospital (Exhibit 8 de la Compañía).

9) El evento que culminó con el despido de la Querellante ocurrió poco tiempo después el 7 de diciembre de 2011. Ese día la hermana de una paciente de nombre Magda Bouet Grana fue a pagar a la caja al salir de sala de emergencia y le fueron cobrados \$40.00 en efectivo por concepto de deducible, tras alegaciones de la oficial del Hospital, Sra. Rosa Rodríguez, de que el sistema de ATH no funcionaba. Ante la queja de la hermana de la paciente de que esa no era la cantidad del deducible de su plan médico, que era menos, la Querellante le indicó que los precios habían subido (Exhibit 9d de la Compañía).

10) Tras acudir a las oficinas del plan médico e indicarles lo ocurrido, la hermana de la paciente fue orientada por el personal que le atendió que el deducible de la sala de emergencia eran \$20.00 y no \$40.00, y que debía ir al Hospital a

reclamar. Al así hacerlo, la hermana de la paciente entregó una declaración escrita al Hospital suscrita por ella y fechada 28 de diciembre de 2011, detallando lo ocurrido (Exhibit 9d de la Compañía).

11) Fue entonces cuando la administración del Hospital comenzó una investigación interna sobre el evento, recopilando la evidencia documental que demostraba que, en efecto, la Querellante había producido dos (2) recibos por cantidades diferentes a la hora de realizar la transacción relacionada a la hermana de la Sra. Magda Bouet Grana, quien presentó la declaración escrita (Exhibit 9 al 9g de la Compañía).

12) Como resultado de la investigación cursada, la Querellante fue despedida efectivo el 30 de diciembre de 2011 (Exhibit 10 de la Compañía).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nuestro ordenamiento estatutario cobija el poder de dirección empresarial al reconocerle a los patronos el derecho y prerrogativa de tomar aquellas acciones correctivas en sus centros de trabajo para asegurar la efectividad y el buen funcionamiento del negocio. A tales efectos, se faculta a los patronos a adoptar las reglas y los reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa y que copia escrita de estos sea suministrada oportunamente a sus empleados. Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536, 542-543 (1979); Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 D.P.R. 223 (2001).

En armonía con lo anterior, está firmemente establecido en el campo obrero patronal que un patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y

moral del personal al más alto nivel. Véase, Elkouri & Elkouri; *How Arbitration Works*, a la pág. 631 (6ta Ed., 2003) (Énfasis suplido).

El Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión establece que el Hospital está facultado a disciplinar, incluso, despedir por justa causa a sus empleados. Asimismo, es prerrogativa y derecho de la administración del Hospital poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina, así como despedir por justa causa. A tales efectos, el Hospital puede poner en vigor aquellas normas que entienda necesarias para cumplir con el propósito de mantener un alto estándar en la conducta y disciplina de sus empleados. Específicamente el Convenio Colectivo marcado como Exhibit conjunto aplicable al caso establece en su Artículo XI:

Sección 11.1

El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar sus empresas, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la Ley y del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas las siguientes:

[...]

- d. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos de acuerdo a las necesidades de servicio. Asimismo, podrá el Hospital determinar el número, localización y el tipo de instalaciones.
- e. Introducir, instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios y el de su fuerza trabajadora.
- f. Emplear, cesantear, reemplazar, remplazar, trasladar, reducir por falta de trabajo, economía u otras razones legítimas y por justa causa disciplinar y/o despedir sus empleados. A tales efectos el Hospital podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de

disciplina y acuerden enviar copia de las mismas con anticipación a la Unión y a los empleados.

El Manual de Empleados del Hospital, en específico, las Reglas de Procedimiento Disciplinario, establecen, entre otras cosas, cuáles conductas pueden acarrear una acción disciplinaria contra el asociado. A esos efectos, dichas Reglas de Procedimiento Disciplinario establecen las infracciones, así como las medidas disciplinarias que se implantarán cuando los empleados violen las normas o reglas de conducta, las cuales tienen el objetivo de corregir una situación perjudicial al buen funcionamiento de la empresa, proteger el asociado, al público y a la propiedad de la empresa.³

Ahora bien, dentro de este contexto jurídico, nos toca determinar si el despido de la Querellante fue uno justificado a tenor con las normas prevalecientes de derecho, las cuales, en nuestra jurisdicción están intrínsecamente regidas por el concepto de justa causa contenido en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185 y ss, además de su jurisprudencia interpretada.

En el ejercicio de esta encomienda, el Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión también establece en su Sección 13.5 (g) que el "Laudo emitido por el árbitro será final y obligatorio para las partes siempre que el mismo sea conforme a derecho." (Véase Exhibit 1 Conjunto). Por todos es conocido que la autoridad de los árbitros para conceder remedios debe surgir del convenio o el acuerdo de sumisión.

³Citamos las infracciones de las Reglas de Procedimiento Disciplinario en sus partes pertinentes a la presente controversia:

12(a): si al verificar el descuadre se descubre apropiación, será despido inmediato.

60: falsificación o alteración maliciosa de informes, nominas, récords registros de asistencia u otros documentos de interés para el hospital (Despido en primero paso). (Véase Exhibit 3 de la Compañía)

No obstante, al cualificarse la finalidad y obligatoriedad de un laudo a que sea conforme a derecho, el árbitro solo tiene autoridad para conceder remedios conforme a las normas prevalecientes de derecho, salvo lenguaje en contrario claramente plasmado en el convenio colectivo o acuerdo de sumisión. J.R.T. v. National Packing Co., 112 D.P.R. 162 (1982).

En particular con respecto a casos que involucran asuntos disciplinarios como el de autos, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos (2) aspectos, a saber: (A) si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y (B) de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, página 209.

En la medida en que exista justa causa de conformidad con nuestro estado de derecho, el empleado puede ser despedido sin exponerse a responsabilidad ni bajo la ley ni bajo el Convenio Colectivo. Fuller Brush Co. of P.R., Inc., 180 D.P.R., pág. 904; citando, Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992). Recientemente, en Feliciano Martes v. Sheraton, 182 D.P.R. 368, 380 (2011), el Tribunal Supremo nos recordó que “[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa éste puede ser despedido”. Véase además en el contexto particular de arbitraje Elkouri & Elbouri, antes citado, pág. 631.

Las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. § 185 y ss, resulta extremadamente pertinentes y revierten singular importancia en todos los casos que envuelven la impugnación de despido, en la medida en que constituye el estado de derecho en nuestra jurisdicción con respecto al concepto de la justa causa. Esto, pues, toda determinación de justa causa deberá hacerse de conformidad con la letra de la Ley 80 y su jurisprudencia aplicable para que resulte conforme a derecho, tal y como lo requiere el Convenio Colectivo. Véase, Guía Revisada para la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada, a la pág. 29.

Al referirnos a la ley, podemos encontrar en su Artículo 2 una lista de causas no taxativas que se consideran justificadas para el despido de un empleado. 29 L.P.R.A. § 185(b); Báez García v. Cooper Labs., Inc., 120 D.P.R. 145, 152 esc. 5 (1987). Algunas de las razones o causas para el despido de un empleado son atribuibles a la conducta de un empleado. Otras, son razones atribuibles al patrono o a la situación económica del negocio.

Sobre despidos motivados por conducta del empleado, lo cuales son los pertinentes a la controversia de epígrafe, la Ley 80 establece lo siguiente:

Se entenderá como justa causa para despido del empleado de un establecimiento:

- (a) Que el obrero siga un *patrón de conducta impropia* o desordenada.
- (b) 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.
- (c) *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.

[...]

29 L.P.R.A. §185b.

A tenor con los preceptos estatutarios antes citados, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que la negligencia en el desempeño del trabajo, la falta de honradez y la violación reiterada de las reglas o reglamentos del establecimiento, entre otras, constituye justa causa para el despido de un empleado. P.R. Cap& Tire v. Tribunal, 68 D.P.R. 398 (1948); Blanes v. Tribunal, 69 D.P.R. 113 (1949) y Secretario v. I.T.T. 108 D.P.R. 536 (1979). Además de lo anterior, bajo la Ley 80, cuando ocurren hechos que son de tal magnitud que ponen en peligro el orden, la seguridad, o la eficiencia del establecimiento, el patrono puede tomar medidas correctivas incluyendo el despido. Rivera v. Pan Pepín, 161 D.P.R. 681 (2004); Jusino et als. v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001). Esta norma persigue que todo patrono pueda hacer valer su derecho de evaluar a su personal a base de los valores morales y del orden público cuando el comportamiento de éstos pueda alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. G.P. Inds., Inc., 153 D.P.R. a la pág. 246.

Como regla general, la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta. Secretario del Trabajo v. I.T.T., *supra*. Sin embargo, dicha regla general no es absoluta y cede ante faltas de tal seriedad o naturaleza, tan grave, tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994); Jusino et als. v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001); Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 D.P.R. 223 (2001). Esta norma permite al patrono evaluar su personal a base de los valores morales y del orden público cuando su

comportamiento pueda alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. G.P. Inds., Inc., 153 D.P.R., a la pág. 246.

Por su parte, el Tribunal de Supremo de Puerto Rico reiteró hace escasamente unos años que la deshonestidad es causa justificada para el despido. Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, 190 D.P.R. 734 (2007). En su opinión, el Tribunal Supremo enfatizó que “el mentir tiende a destruir la dinámica con el empleado y afecta el buen funcionamiento de la empresa. Este acto [...] es un acto de deshonestidad que denota una ausencia de valor moral”. Id. a la pág. 741. Asimismo, en Miranda Ayala, Id., el Tribunal Supremo dispuso que el patrono tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y del orden público prevalecientes en Puerto Rico, cuando el cumplimiento o violación de los mismos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa.

En su normativa opinión, nuestro Tribunal Supremo incluso enfatizó que el manual de la empresa no tiene que especificar que la deshonestidad conlleva el despido para que un despido sea justificado:

No resulta necesario incluir en un reglamento o manual de disciplina ciertas normas cuya violación constituye una falta mayor. “[U]na persona de inteligencia normal tiene que saber que asesinar a otro empleado en el lugar de trabajo, agredir físicamente al patrono sin razón alguna que justifique este hecho, *hurtar mercancía del patrono* ... constituyen *faltas mayores o graves* [en las] que *no* debe incurrir nunca”. (Énfasis nuestro.) A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va ed., San Juan, [ed. del autor], 2005 pág. 139.

Véase, *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, supra, a la página 741.

Ya atendido el derecho aplicable, procede analizarlo a la luz de los hechos particulares del caso de epígrafe.

En el presente caso, la Querellante tenía conocimiento de los reglamentos internos del Hospital, pues, estos le fueron oportunamente entregados. Superada entonces cualquier controversia sobre el apercibimiento y conocimiento de la Querellante de las normas y reglamentos del Hospital y sobre el cometimiento de la falta por la que se le sancionó, pasemos a analizar la razonabilidad de la sanción impuesta. Detallamos a continuación la conducta desplegada por la Querellante que, a la luz de estas normas del Hospital, concluimos que se justificó plenamente el castigo impuesto en términos de su despido. Veamos.

De acuerdo con la prueba presentada por el Hospital durante la vista de arbitraje, el evento que desembocó en el despido de la Querellante tiene su génesis precisamente por la queja de un familiar de una paciente que, asombrada ante una actuación de una empleada, la Querellante, no se quedó con la duda, indagó, y se quejó por el cobro indebido por parte de esta.

La relación de hecho resulta corroborable incluso de la prueba documental desfilada por el Hospital y admitida en evidencia. El 7 de diciembre de 2011, Magda Bouet Grana, hermana de una paciente de nombre Carmen H. Bouet Grana, fue a pagar a la caja registradora al salir de sala de emergencia y le fueron cobrados \$40.00 como deducible de la cubierta del plan médico. Dicho dinero le fue cobrado en efectivo tras alegaciones de la oficial del Hospital, la Sra. Rosa Rodríguez, que el sistema de ATH no funcionaba. Ante la queja de la hermana de la paciente de que esa no era la cantidad que se debía pagar por concepto de deducible, que era menos, la Querellante indicó que los precios habían subido. Por lo que la familiar del paciente pagó la totalidad indicada, entiéndase \$40.00 en efectivo y se le dio un recibo por dicha cantidad.

Días después la hermana de la paciente acudió a las oficinas del plan médico para otras gestiones y al indicarles lo ocurrido fue orientada por el personal que le atendió que el deducible de la sala de emergencia eran \$20.00 y no \$40.00, y que debía ir al Hospital a reclamar. Al así hacerlo, la familiar de la paciente entregó una declaración escrita al Hospital suscrita por ella y fechada 28 de diciembre de 2011, detallando lo ocurrido.

Fue entonces que la administración del Hospital comenzó una investigación interna sobre el evento, recopilando la evidencia documental que demostraba que en efecto la Querellante había producido dos (2) recibos por cantidades diferentes a la hora de realizar la transacción relacionada la paciente Sra. Magda Bouet Grana. En efecto, la familiar de la paciente pagó \$40.00 cuando en realidad la Querellante reportó como cobrados solamente la cantidad de \$20.00. Según fue testificado por la Sra. Laura Solá, Directora de Finanzas, la Querellante le admitió en dicha investigación que alteró los recibos al colocar un cartón entre las copias de los recibos para que no se copiara la cantidad de \$40.00 cobrado por ésta en la copia del recibo. Esto fue corroborado por los registros de cuadre de caja y de un segundo recibo suscrito por la Querellante a nombre también de la paciente, de cuya hermana presentó la querrela escrita al Hospital.

Así pues, surge claramente de la prueba testifical y documental desfilada por el Hospital que el evento antes descrito no solamente fue un descuadre de dinero en la caja, que según identificado en la infracción número 12(a) de las Reglas de Procedimiento Disciplinario conlleva el despido inmediato al verificarse que hubo apropiación, sino que, asimismo se incumplió con la infracción número 60, falsificación o alteración maliciosa de informes, nominas, récords registros de

asistencia u otros documentos de interés para el hospital, infracción que también acarrea el despido inmediato como sanción disciplinaria.

A la luz de lo anterior, el Hospital tuvo justa causa para el despido de Rodríguez. Por tal razón, concluimos que en el presente caso el Hospital cumplió a cabalidad con todos los principios de derecho antes esbozados en cuanto a la justificación de un despido. Dicha sola falta probada hubiera sido suficiente para este Árbitro poder confirmar como justificado su despido.

No obstante lo anterior, este no fue un acto aislado. El historial de disciplina correctiva de la Querellante refleja una conducta reiterada de infracciones a los reglamentos, políticas y procedimientos del Hospital. De hecho, fueron cuatro (4) las acciones disciplinarias reflejadas en su expediente de personal previo a su despido. De lo anterior, claramente surge que ya ésta había sido advertida de los procesos de cobro de dinero y amonestada por una conducta similar a la que posteriormente conllevó a su despido. Simplemente, nos resulta evidente que el Hospital le había dado una oportunidad a la Querellante que ésta no supo o no quiso aprovechar.

La Unión, por su parte, se limitó a contrainterrogar a los testigos presentados por el Hospital, levantando objeciones ante la evidencia testifical y documental presentada por el Hospital a los efectos de que el historial disciplinario de la Querellante no era relevante para el presente caso y que el despido de la Querellante no podía ser validado porque el Hospital no había identificado las infracciones al Reglamento Disciplinario del Hospital en la carta de despido cursada a la Querellante.

Pero no nos convence la Unión. Según fuera correctamente planteado por el Hospital durante la vista de arbitraje, el historial disciplinario de la Querellante es

relevante para determinar si se cumplió con el estándar de disciplina progresiva en la determinación de despido de la Querellante. Tampoco nos convence el argumento que las infracciones no fueron identificadas en la carta del despido. Según fuera declarado por los testigos del Hospital, la Querellante estuvo representada por la Unión al momento de informarle la decisión del Hospital de despedirla. En ese momento, tanto la Unión como la Querellante conocieron las razones planteadas por el Hospital para despedirla. Además la Unión informó que se cumplió el procedimiento de quejas y agravios antes de radicar la querrela al Foro y no se levantó que a la Querellante se le haya despedido por razones distintas a la que se presentó en la prueba patronal administrada y marcada en la vista.

En conclusión, opinamos que de la totalidad de la prueba que fue presentada por el Hospital, la cual no fue refutada y, por tanto, nos merece entero crédito, el acto de la Querellante fue uno de tal agravio que, aun tomado como única falta, es causa justa suficiente para su despido.

Finalmente, tampoco es necesario hacer un ejercicio analítico exhaustivo para concluir que el acto deshonesto que cometió la Querellante no solo representa un serio daño a la imagen de la Institución, sino que representó daños económicos por concepto del dinero apropiado, por poca cantidad que esta sea. Todo empleado debe respetar los preceptos máximos de convivencia, comportamiento y desempeño. Lacera todo precepto lógico pensar que apropiarse deshonestamente de dinero ajeno es conducta aceptada. Luego de realizada una la investigación interna adecuada, se despeja toda duda de capricho o arbitrariedad de parte del Hospital. Su determinación goza de nuestra deferencia y debe sostenerse.

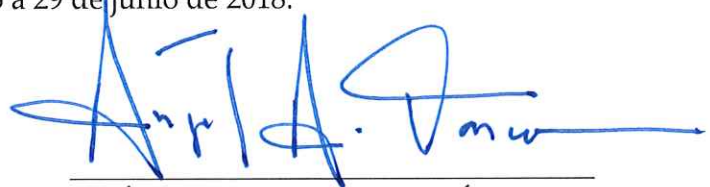
LAUDO

Conforme a derecho, el despido de la Sra. Rosa Rodríguez estuvo justificado según el Convenio Colectivo, las Reglas de Procedimiento Disciplinario de Hospital y los hechos y la prueba presentada.

Se desestima la querrela con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 29 de junio de 2018; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JORGE PIZARRO
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MONSERRATE, SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968-2646

LCDO PEDRO J. SANTANA
MONSERRATE, SIMONET & GIERBOLINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968-2646

SR. JOSÉ LUIS RODRIGUEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL PAVIA HATO REY
PO BOX 190828
SAN JUAN PR 00919-0828

SR. HÉCTOR ORTEGA
REPRESENTANTE
UAW LOCAL 2312
EDIFICIO TORRES CPA STE 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
CAROLINA PR 00984

SRA. CARMEN BONILLA
PRESIDENTA
UAW LOCAL 2312
EDIFICIO TORRES CPA STE 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
CAROLINA PR 00984


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III