

06/13

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

HOSPITAL INTERAMERICANO DE
MEDICINA AVANZADA (HIMA)
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-44

SOBRE: SUSPENSIÓN POR FALTA
DE RESPETO A UN SUPERVISOR

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró el 19 de abril de 2013 en las instalaciones del Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA) San Pablo en Caguas, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, al finalizar la audiencia.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital HIMA-San Pablo, Caguas, en lo sucesivo "el Patrono o el Hospital," el Lcdo. Ángel Ortiz Guzmán, asesor legal y portavoz; la Sra. Elena Robinson, directora de Recursos Humanos (testigo); y la Sra. Alicia Medina, supervisora (testigo).

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Diana Ortiz, querellante, (testigo).

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la acción disciplinaria a la querellante estuvo o no justificada a base de la prueba presentada por las partes y el Convenio Colectivo. Si el Honorable Árbitro determinara que la acción disciplinaria no estuvo justificada, que determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable y del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 4

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 y turnos 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, 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.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES¹

GUÍA DEL EMPLEADO

Causas para la acción disciplinaria:

- ...
- Alterar la paz y el orden.
- ...
- Incurrir en conducta impropia o desordenada.
- ...
- Tratar a sus compañeros de trabajo y supervisores en forma irrespetuosa.
- ...

Causas para la suspensión o el despido inmediato:

- ...
- Utilizar lenguaje obsceno, amenazante o intimidante o el uso de malas palabras contra otras personas, pacientes, compañeros o Supervisores.
- ...

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2011-2015) -Exhíbit Número 1 Conjunto.
2. Reglamento de disciplina titulado Guía del Empleado del Grupo HIMA San Pablo- Exhíbit Número 2 Conjunto.
3. Relato del incidente de 18 de mayo de 2011, suscrito por la Sra. Rossy Abel Tatis- Exhíbit Número 3 Conjunto.
4. Documento de Entrevista a Empleado de 18 de mayo de 2011, suscrito por Sra. Alicia Medina - Exhíbit Número 4 Conjunto.
5. Documento de Entrevista a Empleado de 20 de mayo de 2011, suscrito por la Sra. Alicia Medina- Exhíbit Número 5 Conjunto.
6. Documento de Entrevista a Empleado de 23 de mayo de 2011, suscrito por la Sra. Alicia Medina- Exhíbit Número 6 Conjunto.
7. Documento sobre Discusión con Head Nurse de 24 de mayo de 2011 suscrito por la Sra. María J. Ruiz Alvarado, Gerente de Enfermería-Exhíbit Número 7 Conjunto.

¹ Exhíbit Número 2 Conjunto - Guía del Empleado, Grupo HIMA-San Pablo, revisado en noviembre de 2011.

8. Forma de acción Disciplinaria de 3 de junio de 2011 -Exhíbit Número 8 conjunto.
9. Documento de Entrevista a Empleado de 3 de junio de 2011-Exhíbit Número 9 Conjunto.
10. Acuse de Recibo de la Guía del Empleado de 3 de junio de 2010, firmado por la Sra. Diana Ortiz- Exhíbit Número 10 Conjunto.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Sra. Diana Ortiz, querellante, labora para el Hospital por espacio de (8) ocho años como enfermera graduada en el Departamento de NICU/CCU².
2. Al momento de los hechos su supervisora inmediata era la Sra. Alicia Medina, supervisora del Departamento NICU/CCU.
3. El 7 de mayo de 2011, a las 7:00 p.m. la querellante, presta a comenzar su turno de trabajo en la unidad de NICU, se percató que su nombre no estaba en el programa de trabajo de dicha unidad, como estaba previamente establecido. Así las cosas, se dirigió hacia la Sra. Rossy Abel Tatis, "head nurse" de turno, en un tono de voz alto, alterada y utilizando palabras soeces, para inquirirle la razón por la cual le había cambiado el programa de trabajo de ese día, de la Unidad NICU a la Unidad de "Constant Care", todo esto delante de otras enfermeras.
4. La Sra. Rossy Abel Tatis, le notificó lo sucedido a la Sra. Alicia Medina, supervisora inmediata de la querellante, y a esos efectos, redactó un informe que recogía las incidencias de lo ocurrido.

² NICU -Unidad de intensivo para recién nacidos (intensivo neonatal). Unidad de "Constant Care" -unidad en la cual se atienden casos de cuidados de recién nacidos que no están en intensivo.

5. El 3 de junio de 2011, la señora Ortiz, fue suspendida de empleo y sueldo durante cinco (5) días por su alegada falta de respeto hacia la Sra. Rossy Abel Tatis.
6. El 5 de julio de 2011, inconforme por la medida disciplinaria impuesta, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que la suspensión estuvo justificada, ya que la Sra. Diana Ortiz había infringido varias normas de conducta de la Guía del Empleado (alterar la paz y el orden, incurrir en conducta impropia y desordenada, tratar a sus compañeros de trabajo y supervisores en forma irrespetuosa, utilizar lenguaje amenazante e intimidante o el uso de malas palabras contra otras personas, compañeros de trabajo o supervisores) al dirigirse con tono de voz alto, y en actitud irrespetuosa y desafiante hacia la Sra. Rossy Abel Tatis, "head nurse", del departamento de NICU/CCU. Que la querellante en un tono de voz fuerte, frente a otros compañeros de trabajo, le dijo: "Que se había jodido trabajando el día anterior". Por tal razón, a raíz del incidente, se le impuso a la querellante, una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo.

La Unión, por su parte, sostuvo que no se justificaba la imposición de la medida disciplinaria propuesta por el Patrono, ya que la Sra. Diana Ortiz no había incurrido en la conducta imputada.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta al Sra. Diana Ortiz, por los hechos acaecidos el 7 de mayo de 2011, estuvo justificada o no.

En el campo obrero-patronal es harto conocido que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa³. En el caso de autos, quedó establecido por el propio testimonio de la querellante que se dirigió con palabras soeces a la Sra. Rossy Abel Tatis. Dicha admisión de parte, releva al Hospital de establecer mediante prueba la justificación de la medida disciplinaria. De entrada, la máxima jurídica "admisión de parte, relevo de prueba" resume la norma procesal de que no es necesario desfilan prueba sobre un hecho aseverado en la querrela, si la parte adversa admite el mismo. A preguntas del asesor legal de la Unión, la querellante admitió haberle dicho a la Sra. Rossy Abel Tatis "que se había jodido trabajando el día anterior", que la conducta en la que incurrió se consideraba una falta de respeto. Al reconocer que incidió en una conducta inapropiada al proferirle palabras soeces a su supervisora, nos resulta totalmente innecesario enjuiciar la prueba presentada durante la audiencia, pues, la admisión del hecho sustituye la prueba que el Hospital hubiese tenido que presentar para sostener su proceder, quedando relevado de probarlo. Sobre el particular, los tratadistas versados en el arbitraje obrero patronal han comentado que, los árbitros dan un peso significativo a admisiones contra interés realizadas por una parte en el caso, cuando se encuentra acompañado de algún representante de la Unión, o la enuncia durante la audiencia de arbitraje. Fue el propio testimonio de la

³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985, Págs. 635 Et.Seg.

querellante, quién al aceptar haber incurrido en conducta inapropiada, puso fin a la controversia.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que a base de la prueba presentada por las partes y el Convenio Colectivo; la suspensión impuesta a la Sra. Diana Ortiz, por los hechos acaecidos el 7 de mayo de 2011, estuvo justificada. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de junio de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2013 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SRA. ZAIDA CANCEL
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
ASESOR LEGAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA. ELENA ROBINSON, CCP
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS
APARTADO 4980
CAGUAS PR 00726

LCDO. ANGEL J. ORTIZ GUZMAN
APARTADO 4980
CAGUAS PR 00726



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III