

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

HOSPITAL HIMA
SAN PABLO - CAGUAS
(Patrono o Hospital)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1322

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Hospital ubicadas, en el Municipio de Caguas, Puerto Rico, el 28 de febrero de 2014. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: "Por el Hospital": La Lcda. Diana Robles, portavoz y asesor legal; la Sra. Elena Robinson, directora de Recursos Humanos y la Sra. Amarilis Rodríguez; testigo. "Por la Unión": El Lcdo. Edwin Rivera, portavoz y asesor legal y la Sra. Gloria Ambert, querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL HOSPITAL

Que el Honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si el despido de la Sr. Gloria Ambert Capeles estuvo o no justificado.

Si el Honorable Árbitro determinara que el despido no estuvo justificado, determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable y del Convenio Colectivo. Si determinase que en efecto fue justificado proceda a desestimar la presente Querella.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el despido de la querellante estuvo justificado. De determinar en la afirmativa desestime la querella. De ser injustificado proveer el remedio de reinstalación o de mesada con honorarios de abogado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el despido de la Sra. Gloria Ambert estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV DERECHO DE LA GERENCIA

Sección 1- La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) 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) asuntos 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.

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 trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobre tiempo, 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.

ARTÍCULO 13 **ARBITRAJE**

Sección 1- Procedimiento de Apelación

La Unión podrá apelar a arbitraje para resolver cualquier querrela de un empleado relativa a la interpretación de una estipulación expresa de este Convenio, siempre y cuando dicha querrela haya sido primero procesada conforme se establece en el Artículo XII. De no apelar a arbitraje cualquier querrela, según establece en esta sección dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital dada bajo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Artículo XII, la querrela se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresados en la respuesta del Hospital y dichos términos serán finales y mandatorios.

La parte que radique la querrela expondrá, por escrito, los hechos, alegaciones y disposiciones del Convenio Colectivo en que se basa su reclamación, entregando el original al Negociado de Conciliación y Arbitraje y copia a la otra parte.

Sección 2- Selección de Arbitro

El apelante deberá solicitar al Departamento del Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Conciliación y Arbitraje, una lista con los nombres de tres (3) árbitros cualificados e imparciales. Se deberá hacer la selección del árbitro cada parte eliminando simultáneamente un nombre en la lista. El nombre que quede será el de la persona que actuará como árbitro.

Sección 3- Jurisdicción del Arbitro

La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querrella y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de la estipulación o estipulaciones de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo. Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes, limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni a establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleos o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por estipulaciones de este Convenio.

Los casos por discriminación cubiertos por las disposiciones de las leyes Estatales y Federales no se ventilarán ante los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Las partes podrán tramitar estos casos ante los foros administrativos o judiciales correspondientes.

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrella adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelables únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisprudencia aplicable.

Sección 4- Casos de Despido

En caso de despido, la Unión podrá radicar directamente a arbitraje, obviando el primer y segundo paso de Quejas y Agravios. En estos casos el término de diez (10) días comenzará a partir de la fecha de la notificación del despido.

IV. HECHOS

1. La Sra. Gloria Ambert, aquí querellante, ocupaba un puesto de Enfermera Graduada en el Hospital. Al momento de su despido la Querellante contaba con 13 años de servicio en el Hospital y devengaba un salario por hora de \$18.95.
2. Al momento de su despido se encontraba asignada al piso 5-B del Hospital.
3. El 11 de septiembre de 2012, la Querellante se encontraba asignada al turno de 7:00 a.m. a 7:00 p.m.
4. Ese día, la Querellante bajo a almorzar a eso del mediodía.
5. Eso del mediodía; la enfermera Jiménez le tomó los vitales al paciente de la habitación 532 y anotó los mismos en el expediente del paciente.²
6. Una vez de regresó la Querellante comenzó a repartir los medicamentos a los pacientes del 5-B.
7. Que durante dicho proceso de repartir medicamentos un familiar del paciente (habitación 532) le pregunta a la Querellante si este tenía una medicamento para la presión y ésta le indica sí.³
8. Que en el proceso de buscar dicho medicamento recibe de la enfermera Jiménez los vitales del paciente; que exhibía una respiración de 32.
9. Cuando la Querellante va a la habitación 532 encuentra al paciente pálido y activó el código verde RR.⁴
10. Con posterioridad, el paciente presentó arresto cardiaco y fallece.

² *Exhibit 2 del Hospital.*

³ *Exhibit 3 de Hospital y 2 Conjunto.*

⁴ *Código Verde RR significa paciente con arresto Cardiorespiratorio.*

11. El 19 de septiembre de 2012, la Sra. Amarilis Rodríguez, gerente de enfermería entrevista a la querellante sobre los sucesos del 11 de septiembre de 2012.⁵
12. Ese mismo día, la Sra. Amarilis Rodríguez, le suscribe un memorando a la directora del departamento de enfermería, el cual reproducimos a continuación.⁶

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
Quinto B

19 de Septiembre de 2012

A: Elenia Berrio David
Directora Departamento de Enfermería

Nombre del Empleados: Gloria Ambert Capeles
Número de Empleado: 70623

Análisis Situación con paciente R.P.C. # 1745355 Hab. 532

Luego de haber evaluado el incidente ocurrido con el paciente R.P.C. el cual se complicó en el piso el 9/11/12, presentado Arresto Cardiorespiratorio y luego fallece.

Se evalúa la entrevista realizada a la empleada el 9/19/12 relacionado al incidente del 9/11/12. Durante el análisis se encontró las tres siguientes falta:

1. Hubo omisión de medicamento Cubicin 525 mg. IV Stat. No hay evidencia del seguimiento a la administración del medicamento.
2. Realiza Dextrostic al paciente y no notificó valor alterado al médico.
3. Recibe unos Signos Vitales Alterados, respiración en 32 y no fue inmediatamente a evaluar al paciente por tanto no se activo el código Verde RR cuando le reportaron los Signos Vitales alterados y activo el código cuando el paciente ya estaba en Arresto Cardiorespiratorio.

Amarilis Rodríguez Cartagena
Gerente de Enfermería

⁵ *Exhibit 3 del Hospital.*

⁶ *Exhibit 1 del Hospital.*

13. El 15 de octubre de 2012, la directora de Recursos Humanos le suscribió una carta a la Querellante notificándole que efectivo ese mismo día prescindían de sus servicios.⁷

14. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por el Hospital radicó el caso de autos ante este foro, 17 de octubre de 2012.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó, que el despido de la Sr. Gloria Ambert, no se justifica y resulta ser caprichoso a la luz de la prueba presentada. Por lo cual, reclama la reposición de la empleada a su puesto de enfermera graduada; los salarios y haberes dejados de devengar.

El Hospital, por su parte, argumentó que el despido de la Querellante fue justificado. Sostuvo que la Querellante incurrió en tres fallas relacionadas al cuidado de un paciente: la no administración de un medicamento; no notificar el valor alterado de la prueba de azúcar al médico; y no declarar un código verde RR cuando recibió los vitales de dicho paciente.

Antes de emitir una determinación en el caso de autos; es preciso indicar que la disciplina se define como una acción adversa que toma el Patrono contra un empleado producto de la conducta de este último. Que dicha acción disciplinaria tiene el propósito de enviarle un mensaje al empleado sobre su conducta y a su vez permitirle modificar la misma. Dado que el empleado debe tener la oportunidad de modificar la

⁷ *Exhibit 5 Conjunto.*

conducta objeto de la disciplina impuesta, el Patrono debe observar los principios de la disciplina progresiva.

En las relaciones Obreropatronales la disciplina progresiva se precisa como un sistema que atiende el comportamiento del empleado con sanciones que escalan en severidad a través de un periodo de tiempo con el propósito de corregir comportamiento no deseado en el trabajador. Por lo que, siguiendo los principios de la disciplina progresiva las sanciones impuestas a un empleado con el propósito de que este corrija la conducta no deseada deben ir en aumento.

A tenor con esto las sanciones disciplinarias, en la gran mayoría de los casos, comienza con una amonestación verbal, seguida de una escrita y de continuar la conducta por la cual se está disciplinando al empleado se procede a la suspensión de empleo y sueldo; y finalmente el despido. Ahora bien, los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:⁸

It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate

⁸ *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979) se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Discutido lo que constituye la disciplina y a su vez la disciplina progresiva procedemos a examinar los hechos y la evidencia presentada para poder así alcanzar las determinaciones y conclusiones correspondientes. Veamos.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el despido de la Querellante se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que la Querellante no actuó con la premura o con el sentido de urgencia necesaria al momento de declarar un código verde RR.

Surge de la prueba documental y testifical que al momento de recibir de la Sra. Jiménez, enfermera práctica, un informe de que el paciente del cuarto 532 presentaba una respiración de 32 por minuto la Querellante no procedió de inmediato a evaluar al paciente. Por el contrario la evidencia muestra que la Querellante procedió a despachar un medicamento de la presión de dicho paciente y que una vez llega al cuarto observó que el mismo estaba pálido y entonces es que activa el código verde RR.

En síntesis, del examen de los hechos del caso ante nuestra consideración concluimos que la seriedad de lo ocurrido amerita la imposición del despido en primera instancia como medida disciplinaria; por lo cual nos reafirmamos en nuestra determinación.

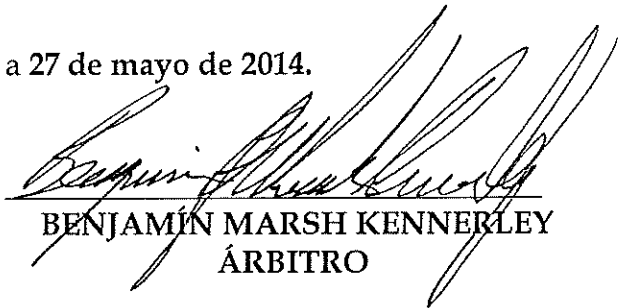
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido de la Sra. Gloria Ambert estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de mayo de 2014.



BENJAMIN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

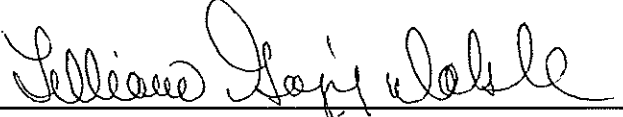
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 27 de mayo de 2014 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA ELENA ROBINSON
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4480

LCDA DIANA ROBLES
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO
HOSPITAL HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN UGT
PO BOX 29247
ESTACIÓN 65 INFANTERÍA
SAN JUAN PR 00929


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III