

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO DE P.R.  
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y  
EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2310

SOBRE:

DESPIDO POR VIOLACIÓN A LAS  
NORMAS DE CONDUCTA -  
NEGLIGENCIA, BAJO  
DESEMPEÑO, FALTA DE  
EFICIENCIA.

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 3 de mayo de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 9 de junio de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL AUXILIO MUTUO, en lo adelante, el Hospital.: la Lcda. Patricia Silva Musalem, representante legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Carmen M. Ferrer López, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD, en lo adelante, ULEES: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Aníbal Alago, Representante de la Unión; y el Sr. Alex Santana González, querellante.

Las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, por lo que cada una de estas sometió un proyecto a tales fines. Los mismos se detallan a continuación:

**POR EL HOSPITAL:**

Que esta Honorable Árbitro Determine, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, que el despido del querellante, Alex González Santana, estuvo o no justificado por éste reiteradamente violar las Normas de Conducta establecidas relacionadas a la eficiencia y desempeño de sus funciones. De resolver lo anterior en la afirmativa, confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio, de la Honorable Árbitro resolver que el Sr. Alex González Santana no incurrió en la conducta imputada, que otorgue el remedio adecuado.

**POR LA ULEES:**

Que la Honorable Árbitro resuelva, conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el despido de Alex González estuvo o no justificado.

De resolver que no lo estuvo, que provea el remedio conforme al Convenio Colectivo, o sea la reposición del empleado y paga atrasada.

Luego de examinar ambas contenciones, hemos determinado que la controversia a ser resuelta se encuentra perfectamente enmarcada en el proyecto presentado por la ULEES.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

## ARTÍCULO XII

## Derechos de Administración

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio Colectivo, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimientos de turnos, asignación de trabajo en sobretiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección 4: El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a

los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

**Sección 5:** El Hospital podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

#### RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Alex González Santana, aquí querellante, inició labores como Oficinista en el Hospital Auxilio Mutuo, en el 2001. El mismo estuvo asignado al Cuarto Piso de Medicina Oncológica.
2. Las funciones medulares de su puesto consistían en atender el teléfono, organizar y compaginar expedientes médicos, desglosar las admisiones, verificar la disponibilidad de habitaciones, actualizar el censo, contestar timbres, y notificar consultas médicas.
3. El 8 de diciembre de 2010, el Querellante fue amonestado por no procesar correctamente el alta de un paciente, aun cuando le fueron impartidas directrices para que revisara los expedientes atinentes, éste no realizó la tarea asignada.
4. El 21 de enero de 2011, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables. Al mismo se le imputó incurrir en la violación al Reglamento de Conducta del Hospital, incluyendo, falta de eficiencia, dejadez y descuido en el desempeño de sus funciones.

5. El 9 de abril de 2012, el Querellante recibió una intervención escrita por haber incurrido en las siguientes faltas al Reglamento de Conducta del Hospital: uso del celular en áreas de trabajo, salidas constantes del área del "counter", y consultas médicas no entradas al sistema.
6. El 31 de mayo de 2012, el Querellante recibió una intervención escrita por haber incurrido en descuido al llenar los expedientes médicos durante varias instancias durante el mes de mayo.
7. El 15 de junio de 2012, el Querellante recibió otra intervención escrita por haber incurrido en descuido en el procesamiento del récord de alta de un paciente. Asimismo se le reorientó con respecto a la importancia de documentar correctamente los expedientes médicos.
8. El 31 de julio de 2012, el Querellante recibió una intervención escrita por haber incurrido, nuevamente, en la violación a las normas de documentación de la Institución. En esta ocasión, el Hospital le imputó haber omitido la notificación de una consulta médica, además de no actualizar la pantalla de consultas, lo que trajo como consecuencia que pacientes fallecidos o dados de alta aun estuviesen incluidos en el censo del Hospital.
9. Por estas incidencias, el Hospital determinó suspenderlo de empleo y sueldo por diez (10) días laborables.

10. El 6 de diciembre de 2012, el Querellante recibió, nuevamente, una intervención escrita por haber incurrido en varios incidentes relacionados a su labor como Oficinista. El Hospital le imputó lo siguiente:

- Los días 14, 18 y 24 de octubre de 2012; y, los días 1, 6, 7, 8, y 12 de noviembre de 2012 no actualizó el sistema de consultas.
- El día 2 de noviembre de 2012 dejó de notificar la consulta de la paciente de la habitación 433-2.
- El día 5 de noviembre de 2012 dejó de notificar la consulta de la paciente de la habitación 415.
- El 14 de noviembre de 2012, omitió compaginar un expediente, lo que representó que el mismo no se pudiera digitalizar.
- El 30 de noviembre de 2012, tampoco actualizó el sistema.

11. El 10 de enero de 2013, el Querellante fue separado permanentemente de su puesto.

12. El 12 de febrero de 2012, la ULEES radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual solicitó la reposición del Querellante en su empleo, por entender que su despido estuvo injustificado.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Hospital alegó que el despido del querellante estuvo justificado y entiende haberlo demostrado plenamente con la prueba desfilada durante la vista de

arbitraje. Apoyó su contención en el hecho de que el Querellante fue objeto de múltiples intervenciones por incurrir en faltas al Reglamento de Conducta del Hospital, fue suspendido de empleo y sueldo en dos ocasiones, mas no logró corregir su comportamiento.

La Unión, por su parte, alegó que el despido del Querellante carecía de validez toda vez que el Hospital no probó, ni estableció durante la vista de arbitraje que el Manual de Empleado, y copias de las intervenciones de desempeño le fueran entregadas al trabajador. Asimismo indicó que la sanción aplicada resultó ser desproporcional a los hechos imputados.

En todo contrato de empleo existe, ya sea de manera expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo de manera competente, por lo que si se demuestra que el mismo es incompetente, ineficiente o negligente, de tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

En el caso que nos ocupa, la evidencia testifical y documental del comportamiento negligente manifestado por el Querellante resulta ser de tanta contundencia, que no requiere de un análisis extenso para concluir que el Hospital actuó de manera razonable. Nos parece que al trabajador se le ofrecieron oportunidades en exceso para mejorar su desempeño, más ello no ocurrió así. *Cases of discharge for negligence commonly involve repeated offenses rather than a single transgression. In general, arbitrators uphold management right to discharge employees if they are guilty of persistent*

*negligence or carelessness and have previously received warnings or discipline for inattention to their job duties.*<sup>1</sup>

Finalmente, en cuanto al planteamiento presentado por la Unión en referencia al hecho de que el Hospital entregó o no el Manual del Empleado conteniendo las normas de conducta a seguir, debemos señalar que no empece la justa causa requiere que el trabajador sancionado conozca la regla o infracción por la cual puede ser penalizado, cuando en casos tan evidentemente impropios como el de autos, dicha condición resulta ser innecesaria.<sup>2</sup> No obstante, según surgió de los documentos presentados por el Hospital, dicho Manual fue recibido por el Querellante, el 14 de enero de 2003.<sup>3</sup>

Por ende, de conformidad con la prueba presentada y no controvertida, y a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, en su Artículo XII, donde se faculta al Hospital para despedir por justa causa, procede confirmar la sanción impuesta y desestimar la querella presentada por la Unión.

#### LAUDO

El despido del Sr. Alex González Santana estuvo justificado.

---

<sup>1</sup> Grievance Guide, 12 Ed. (2008) P.142.

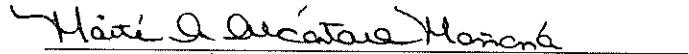
<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6 Ed. (2003) P.990.

<sup>3</sup> Véase Exhibits 10 Hospital.



REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de agosto de 2014.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de agosto de 2014 y remitida copia

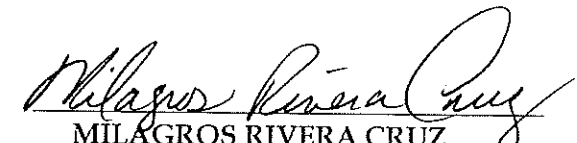
por correo a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARÍA VEGA  
DIRECTORA DE RECS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
PO BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDA PATRICIA SILVA MUSALEM  
SIFRE & MUÑOZ NOYA PSC  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA