

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-2003

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR VIOLAR
REGLAS DE CONDUCTA
DEL MANUAL DEL
EMPLEADO**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se efectuó el 21 de marzo de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido el 24 de septiembre de 2018, fecha en que se completó el periodo de tiempo solicitado por las partes para la radicación de alegatos escritos, luego de haber sometido el récord taquigráfico.

Por el **HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC.**, en adelante "el Patrono u Hospital", comparecieron: el Lcdo. Christian O. Cintrón Pérez, asesor legal y portavoz; y la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. María Santana Carrasquillo, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

Dado a ello éstas sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que este Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo suscrito por las partes y el Manual del Empleado del querellado, que se sostiene la carta del 8 de diciembre de 2015 emitida por la oficina de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo.

De resolver lo anterior en la negativa, que conceda el remedio solicitado por la Unión en la querella presentada, que es, la eliminación de la carta del expediente de la empleada.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho si la carta de 8 de diciembre y la medida en ella tomada por el Patrono, estuvo o no justificada.

Si resuelve que no lo estuvo que provea de acuerdo a derecho y al Convenio Colectivo.

De acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente.

Determina si la Sra. María Santana Carrasquillo, querellante, incurrió en violación a las Reglas de Conducta del Manual del Empleado establecidas por el Patrono o no.

De determinar en la afirmativa proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XI - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. 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.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA 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) 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...

² Exhíbit Núm. 1, Conjunto - Convenio Colectivo entre las partes con vigencia desde el 1 enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

- C. El Hospital podrá reducir el número de empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- D. Establecer las 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.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba surgió lo siguiente:

1. La Sra. María Santana Carrasquillo, querellante, se desempeña como Enfermera Graduada en la Unidad de Telemetría del Hospital Auxilio Mutuo.
2. El 8 de diciembre de 2015, la Querellante fue disciplinada mediante amonestación escrita por su alegada falta de interés en cumplir con las normas establecidas. En lo pertinente se expresó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

...

Recientemente se trajo nuevamente a su atención informe relacionado al no cumplimiento con sus tareas y responsabilidades como enfermera graduada, a pesar de haber sido amonestada anteriormente por dicho comportamiento. Esto demuestra falta de interés en cumplir con las normas establecidas.

Nuevamente le recordamos que su conducta representa violaciones a las normas #42 Dejadéz o Descuido, #45 Eficiencia, #51 Notificación de Situaciones Irregulares y #54 Cumplimiento de Normas, suscritas en el Manual del Empleado.

Considerando lo anterior hemos determinado hacerle una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, efectivo al recibo de esta comunicación. Favor de hacer arreglos con su supervisor(a) inmediato para la fecha de su reintegro y el turno de trabajo que le corresponda.

Las deficiencias ya discutidas con usted deben ser corregidas de inmediato, evitando así tener que tomar medidas disciplinarias más severas, la que pueden incluir el despido.

...

4. La Unión, inconforme con la disciplina impuesta a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso que nos ocupa debemos resolver si la suspensión impuesta a la Sra. María Santana Carrasquillo, por una alegada violación a las Normas de Conducta, se justificó o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba. Mediante el cual deberá demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Relacionado con la justa causa, el tratadista Demetrio Fernández, en su libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210, nos dice:

...la mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre

y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa.

Y sobre la justa causa en particular, dicho tratadista expresó que:

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

- (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
- (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
- (iii) Si la medida disciplinaria fue razonable

Luego de aplicar el principio de justa causa previamente citado, entendemos que de la prueba sometida quedó establecido y configurado dicho principio. El Hospital presentó mediante el testimonio de la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, documentos³ que obran en el expediente de personal de la Querellante relativos a la disciplina progresiva aplicada a ésta. La prueba demostró, de forma diáfana y concreta, las múltiples advertencias, amonestaciones escritas y suspensiones de empleo y sueldo de las que ha sido objeto la Querellante.

Asimismo, de la prueba documental se desprende que la Querellante fue orientada en varias ocasiones y suspendida, previamente, a la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo, la cual se está impugnando en este caso a través de su Unión. Empero, no empujó a todo el esfuerzo del Hospital, la Querellante continuó incurriendo en violaciones a las normas y regulaciones de éste poniendo en riesgo la seguridad y

³ Exhibit I - Patrono.

cuidado del paciente, además del buen funcionamiento del Hospital⁴. La prueba presentada por el Hospital, en ningún momento fue controvertida por la Unión. Por lo tanto, y luego de analizado el Convenio Colectivo y la prueba sometida, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos, que la Sra. María Santana Carrasquillo, querellante incurrió en violación a las Reglas de Conducta del Manual del Empleado establecidas por el Hospital Auxilio Mutuo. Ante ello, entonces, se confirma la suspensión de empleo y sueldo del 8 de diciembre de 2015.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de diciembre de 2018.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de diciembre de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:


LCDO CHRISTIAN O. CINTRÓN PÉREZ
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, P.S.C
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

⁴ Carlos Quirós, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico v. I.T.T. Western Hemisphere Directories, Inc. 108 D.P.R. 536 (1979).

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
P O BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SRA ANA C MELÉNDEZ, PRESIDENTA
UNIDAD LABORAL ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

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



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III