

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**HOSPITAL PAVÍA HEALTH
(PATRONO)**

Y

**S.I.U. DE PUERTO RICO
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-3246

**SOBRE: DESPIDO
MARÍA DEL C. RIVAS**

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 25 de octubre de 2005, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 28 de noviembre de 2005, fecha otorgada a las partes para realizar sus respectivos memorandos de derecho.

Por el Hospital Pavía Health, compareció el Lcdo. Jorge C. Pizarro García, Representante Legal y Portavoz; la Sra. Betzaida Quiñónez, Directora de Recursos Humanos; y el Sr. Ángel Pérez, Supervisor y testigo.

Por la S.I.U. de Puerto Rico, comparecieron el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. María del C. Rivas.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus posiciones.

CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XVI

PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

La dirección, administración de las operaciones del Hospital, la dirección de su personal, incluyendo el derecho de emplear, asignar turnos, establecer métodos de disciplina o despedir empleados por justa causa, transferir, dar ascensos o cesantías, mantener la disciplina, orden y eficiencia en sus operaciones, sujeto a los términos de este convenio, pertenecen totalmente a la gerencia, siempre y cuando no se haga en una forma discriminatoria.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. La Sra. María Rivas, empezó a laborar como empleada regular del Hospital el 2 de mayo de 2002.
2. El 26 de mayo de 2004, la Sra. María Rivas fue despedida.
3. El 29 de mayo de 2005, fue cerrado el Departamento de Servicios Ambientales. La Unidad Apropriada quedó cesante totalmente.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido de la Sra. María del C. Rivas estuvo o no justificado. De estarlo, que se desestime la querrela. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio apropiado.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. María Rivas, querellante, empezó a trabajar para el Hospital el 2 de mayo de 2002. Ésta, estaba adscrita al Departamento de Servicios Ambientales y realizaba las tareas de limpieza en el Hospital.
2. El 4 de noviembre de 2002, la Sra. María Rivas fue amonestada por escrito y se le imputó la Regla de Conducta Núm. 14 del Reglamento de Disciplina del Hospital, por falta de interés en el desempeño de sus deberes. Esta amonestación, fue como consecuencia de que el supervisor Carlos Rivera la encontró sentada durante horas laborables mirando por una ventana sin realizar sus funciones y sin autorización. En dicha amonestación escrita, se le apercibió que de incurrir en la misma conducta sería suspendida de empleo y sueldo (Exhibit 1 Patrono).
3. El 7 de enero de 2004, se le aplicó a la querellante una medida disciplinaria de Acción Correctiva Verbal por haber incurrido en falta de compromiso e interés en su trabajo. En esa ocasión, la querellante no realizó su trabajo, dejó basura en las habitaciones, brindó un pésimo servicio al no realizar sus labores eficientemente. El Patrono le hizo la advertencia que de incurrir nuevamente en esta conducta se le amonestaría por escrito. (Exhibit 2 Patrono).
4. El 13 de enero de 2004, la querellante fue amonestada por incurrir en infracción a la Regla de Conducta 14 nuevamente, por estar el

10 de enero, 50 minutos sin trabajar, perdiendo el tiempo. El Hospital le advierte que de incurrir nuevamente en esa falta tomarán medidas disciplinarias severas. (Exhibit 3 Patrono).

5. El 16 de febrero de 2004, el Hospital le aplicó a la querellante una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por cuatro (4) días (14 al 17 de febrero de 2004) por ausentarse en dos ocasiones sin notificar, luego de haber estado por licencia por enfermedad. (Exhibit 4 Patrono).
6. El 17 de mayo de 2004, el Patrono le aplicó otra medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo de dos (2) días (17 de mayo al 19 de mayo de 2004), por ésta incurrir en la violación de la Norma de Conducta Número 22 del Reglamento de Disciplina. Dicha regla fue aplicada por la señora Rivas, ausentarse sin notificar a su supervisor el día 10 de mayo de 2004. (Exhibit 5 Patrono).
7. El 26 de mayo de 2004, la querellante fue suspendida por falta de interés en el desempeño de sus labores. Esta acción fue tomada porque el Sr. Juan Carlos La Torre, Administrador del Hospital, mientras hacía su ronda de rutina encontró a la querellante en dos ocasiones, por la mañana y otra vez por la tarde del mismo día hablando con la secretaria sin realizar sus funciones. (Exhibit 6 Patrono).
8. La empleada Rivas fue citada en la Oficina de Recursos Humanos, se encontraba la Delegada de la Unión, el Sr. Calvine Túa, el Supervisor Ángel Pérez y la querellante. En esa ocasión, la querellante no justificó sus acciones y el Hospital procedió a prescindir de sus servicios.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido de la querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Hospital, que el despido de la querellante estuvo justificado debido a que fue negligente en el desempeño de sus deberes al no realizar las labores, ausentarse sin notificación y no realizar el trabajo para el cual fue contratada.

Por otro lado, es la posición de la Unión, que el despido de la querellante no estuvo justificado. Dicha medida disciplinaria es una muy severa en comparación con la falta cometida.

Analizada las contenciones de las partes, es nuestra opinión que el despido de la querellante estuvo justificado. De la prueba presentada, quedó establecido el hecho de que a la querellante se le aplicó medidas disciplinarias progresivas y que ésta no mejoró su conducta y desempeño en el trabajo. La empleada Rivas fue sancionada verbalmente en sin número de ocasiones¹; tres (3) veces por escrito y suspendida de empleo y sueldo en dos (2) ocasiones. En todas las ocasiones que se le aplicaron las medidas disciplinarias se le hizo la advertencia de rigor, que de no mejorar su conducta o incurrir de nuevo en la violación de las reglas del Hospital se le aplicaría medidas más severas. Además, las medidas disciplinarias fueron aceptadas y no impugnadas por la querellante. Sobre el

¹ Según, se desprende del testimonio del Supervisor Ángel Báez.

particular tenemos, que decir sobre la ejecución de las tareas en el trabajo lo siguiente:

“In general, arbitrators will uphold the suspension or discharge of an employee who has a history of loafing or abusing break time and who has been warned previously about of similar violations. Even in the absence of a patron or history of similar violations, an arbitrator may consider as an aggravating factor, the cumulative effect of the loafing violations in upholding discharge².”

En el caso de autos, a la querellante se le aplicó la disciplina progresiva industrial dentro de los parámetros establecidos dentro del enfoque tradicional que es el siguiente:

“The traditional approach, often called corrective or progressive discipline because the purpose is to correct behavior through progressively more severe penalties, has developed into fairly set formula. This formula consists of a series of steps one or more which be eliminated or added. However, it is rare for the number of steps to be fewer than three or more than five. The following four steps are involved more frequently:

1. An employee who has committed an infraction is verbally warned and told that if the same infraction occurs again within the specified period the degree of disciplinary action will be increased.
2. If the employee again commits the same or a similar violation within the specified period, the employee will be given a

² Discipline & Discharge, Job Performance pág. 151, BNA Book, 3rd edition.

written warning which will be placed in his or personnel file . The employee will be told that, if his or her conduct is repeated within a specified period, the employee will be disciplined again, but merely severely.

3. If the employee again transgresses in the same manner and within the specified period, he or she will be suspended from employment for a period of time without pay and will be given a final warning. This warning will clearly specify discharge as the result of another such infraction within a stated time.
4. If the employee again violates the same rule within the specified time, the employee will be discharged. Because the system progresses through ever-increasing levels of severity, it is assumed that the employee will learn what type of conduct is acceptable and will be given an opportunity, or be compelled to conform. However, to really work, this traditional approach must contain two additional and essential elements. Without them, an arbitrator may still find the discipline to have been unfair. These elements can be stated briefly as follows:
 - 1- The system must provide due process to the employee;
 - 2- All employees must be treated the same or advanced through the steps of the system in the same fashion without discrimination.³ "

A la querellante, se le hicieron las advertencias de rigor de mejorar su conducta, pero ésta no lo hizo. También, quedó establecido el hecho que las medidas disciplinarias impuestas no fueron caprichosas, arbitrarias, ni

³ Discipline: Policies and Procedure, James Redeker BNA 2nd edition

discriminatorias, ni que hubiese ningún tipo de animosidad en contra de la querellante por parte del Patrono.

Por lo tanto, no nos queda otra alternativa sólo que mantener la medida disciplinaria impuesta por el Patrono.

LAUDO

El despido estuvo justificado.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 12 de diciembre de 2005.

BETTY ANN MULLINS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 9 de diciembre de 2005, y se envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JORGE C. PIZARRO GARCÍA
BUFETE JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN 00936-6104

SRA. BETZAIDA QUIÑÓNEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PAVIA , INC
PO BOX 11137
SAN JUAN PR 00910

LCDO. NORMAN PIETRI CASTELLÓN

2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SR. JORGE CRUZ
PRESIDENTE
S.I.U. DE PUERTO RICO
PO BOX 8899 FDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN PR 00910-8899

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA