

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

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADAS
(OS) DE LA SALUD
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-2509

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INCUMPLIR NORMAS DE
CONDUCTA

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 7 de marzo de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al inicio de los procedimientos de rigor, las partes plantearon y acordaron ante la árbitro someter, mediante memoriales de derecho, el caso de marras. Para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido el 2 de abril de 2013, fecha en que se completó el periodo de tiempo solicitado por las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por el HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC., en adelante "el Patrono u Hospital", comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos; la Sra. Migdalia Santiago, supervisora; y el Lcdo. Daniel Vázquez, observador.

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. El querellante Miguel Calderón, no compareció a la vista de arbitraje en la cual se acordó someter el caso mediante memoriales de derecho, según expresamos previamente. Sin embargo, su asesor legal, el licenciado Ortiz Velázquez, reconoció la ausencia del Querellante y estableció que estaba listo para continuar los procedimientos sin éste.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la sumisión que se transcribe a continuación:

Que la [H]onorable [Á]rbitro determine, a la luz del [C]onvenio [C]olectivo y conforme a derecho, si el querellante incurrió en violación a las normas por lo que el [H]ospital determinó suspenderle de realizar labores el 12 de enero de 2012 [o no]. De contestar en la afirmativa, que se sostenga la acción disciplinaria; en la negativa, se eliminaría la acción disciplinaria.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhíbit Núm. 1, Conjunto - Convenio Colectivo entre las partes con vigencia desde el 1 enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.
2. Exhíbit Núm. 2, Conjunto - Manual del Empleado.
3. Exhíbit Núm. 3, Conjunto - Recibo de Manual del Empleado firmado por el Querellante con fecha de 6 de octubre de 2009.

4. Exhíbit Núm. 4, Conjunto - Registro de Intervenciones con el querellante Sr. Miguel Calderón de León. En ella se relata las intervenciones que el patrono tuvo con el Querellante en el periodo desde el 22 de abril de 2010 hasta el 16 de enero de 2012.

5. Exhíbit Núm. 5, Conjunto - El 16 de enero de 2012, la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos emitió mediante comunicación escrita una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días al Querellante, sobre la eficiencia y desempeño de las funciones.

6. Exhíbit Núm. 6, Conjunto - El 29 de diciembre de 2011, la Sra. Migdalia Santiago, gerente, se entrevistó con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado con relación a su ejecutoria. Del documento se desprende que el Querellante no transcribió una orden médica al "kardex" de medicamentos.

7. Exhíbit Núm. 7, Conjunto - El 25 de octubre de 2011, Sr. Miguel Calderón de León, querellante, mediante comunicación escrita, fue suspendido de empleo y sueldo por desempeño y ejecutoria. En la misma, se expresó, lo siguiente:

... El hospital espera y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y eficiencia. Si el empleado no rinde su labor eficientemente y/o lo conduce negligentemente y/o incumple con las normas de nuestros servicios, podrá ser causa suficiente para el Hospital tome cualquier acción disciplinaria las cuales podrán incluir el despido.

8. Exhíbit Núm. 8, Conjunto - El 7 de octubre de 2011, la Sra. Migdalia Santiago, gerente, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado con relación a discrepancia con el manejo de sustancias controladas. Del

documento se desprende que el Querellante le administró un medicamento a un paciente para el cual no tenía una orden médica.

9. Exhíbit Núm. 9, Conjunto - El 15 de julio de 2011, la Sra. Zaide Martínez Olmeda, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado. Del documento se desprende que el Querellante conectó un antibiótico en la línea errónea.

10. Exhíbit Núm. 10, Conjunto - El 8 de junio de 2011, el señor Calderón de León fue notificado mediante comunicación escrita que había sido referido al Centro Educativo para orientación sobre administración de medicamentos.

11. Exhíbit Núm. 11, Conjunto - El 1 de junio de 2011, el Sr. Reynaldo Negrón, gerente, se entrevistó con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleados con relación a sus ausencias. Del documento se desprende que el Querellante se ausentó en seis (6) ocasiones durante el periodo del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2011, entre otros señalamientos.

12. Exhíbit Núm. 12, Conjunto - El 1 de junio de 2011, el Sr. Reynaldo Negrón, gerente, se entrevistó con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado con relación a sus tardanzas. Según se desprende del documento, el querellado tuvo un total de doce (12) tardanzas desde el 29 de enero de 2011 hasta el 31 de mayo de 2011.

13. Exhíbit Núm. 13, Conjunto - El 9 de abril de 2011, El Sr. Reynaldo Negrón, gerente, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención del Empleado. Del documento se desprende que, el Querellante se ausentó sin notificación a su centro de trabajo el 1 de marzo de 2011.

14. Exhíbit Núm. 14, Conjunto - El 19 de abril de 2011, la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, emitió una comunicación escrita al Querellante. En la misma se expresa, según fue redactado, lo siguiente:

... Se trajo a mi atención que usted se negó a firmar el informe relacionado con el manejo de la administración de medicamentos del paciente RCS. El usted no cumplir con lo que se le solicitó, es una violación a las Normas de Conducta del Hospital y del Convenio Colectivo.

Como es de su conocimiento, el hospital no tolerará la insubordinación de ninguno de su empleados. Dicha conducta incluye entre otras cosas, desobedecer instrucciones y evadir las responsabilidades que le correspondan”...

15. Exhíbit Núm. 15, Conjunto - El 21 de marzo de 2011, el Querellante fue referido al Programa de Desarrollo de Personal – Centro Educativo a una reorientación sobre: administración y documentación de la administración de medicamentos.

16. Exhíbit Núm. 16, Conjunto - El 23 de marzo de 2011, El Sr. Reynaldo Negrón, gerente, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado. En el documento se destacan una serie de irregularidades como la ausencia de la firma del Querellante sobre la administración de medicamentos a pacientes, y por consiguiente la falta de documentación y administración de estos medicamentos en el

“kardex” de medicamentos. Además, del documento se desprende que el Querellante se rehusó a firmar la Hoja de Intervención con Empleado.

17. Exhíbit Núm. 17, Conjunto - El 28 de enero 2011, el Sr. Reynaldo Negrón, gerente, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado con relación a sus tardanzas. Del documento se desprende que durante el periodo de 1 agosto de 2010 al 28 de enero de 2011, el Querellante había incurrido en treinta y tres (33) tardanzas.

18. Exhíbit Núm. 18, Conjunto - El 22 de abril de 2010, el Sr. José L. Melecio, se reunió con el Querellante para discutir la Hoja de Intervención con Empleado en la que se detallan varias irregularidades que fueron cometidas por el Querellante los días 3, 10 y 17 de marzo de 2010. Entre las irregularidades se incluyen: muestras de sangre que no fueron tomadas; por lo tanto, no fueron anotadas al “kárdex” de tratamiento; medicamentos que fueron administrados sin cumplir con la normas del mismo; no realizó la escala de “braden” y el querellante no completo la admisión de un paciente como le fue ordenado.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XI - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 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.

Sección 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

...

Sección 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.

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba documental sometida surgió lo siguiente:

1. El Sr. Miguel Calderón de León, querellante en este caso, se desempeña como Enfermero Graduado en el Departamento Multi-disciplinario del Hospital Auxilio Mutuo.

2. El 25 de octubre de 2011 el Querellante fue disciplinado mediante amonestación escrita por su desempeño y ejecutoria.

3. El 16 de enero de 2012, el Querellante fue disciplinado mediante amonestación escrita, la cual en lo pertinente se expresó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

...

Como es de su conocimiento, en varias ocasiones se le han hecho señalamientos relacionados con la eficiencia que se espera en el desempeño de sus funciones como enfermero graduado y como afecta en forma adversa la seguridad y el cuidado al paciente, el no realizar su trabajo en forma diligente. En ocasión anterior se la ha suspendido de empleo y sueldo por repetir dicha conducta. Posterior a dicha acción, ha sido necesario intervenir con usted nuevamente por no cumplir con las órdenes médicas del paciente CMSN. Hemos determinado hacerle una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, efectivo al recibo de esta comunicación. Debe coordinar con su supervisor inmediato la fecha de su reintegro y el turno de trabajo que le corresponda. Le advertimos que de repetirse dicha conducta quedará separado de su empleo en forma permanente.

...

4. La Unión, inconforme con la disciplina impuesta al 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.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada la prueba documental, los hechos y el Convenio Colectivo, debemos resolver si la suspensión impuesta al Sr. Miguel Calderón de León, por una alegada violación a las normas, 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 esgrimido, entendemos que de la prueba documental sometida por las partes, en forma conjunta, quedó establecido y configurado dicho principio. El Hospital presentó documentos que obran en el expediente de personal del Querellante relativos a la disciplina progresiva aplicada a éste. La prueba demostró, mediante dichos documentos de forma diáfana y concreta, las múltiples advertencias, amonestaciones escritas y suspensiones de empleo y sueldo de las que ha sido objeto el Querellante.

Asimismo, de la prueba documental se desprende que el Querellante fue orientado, en varias ocasiones y suspendido un (1) día previamente a la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo la cual éste está impugnando en este caso a través de su Unión. Empero, no empece a todo el esfuerzo del Hospital, el Querellante continuó incurriendo en violaciones a las normas y regulaciones de éste poniendo en riesgo, no

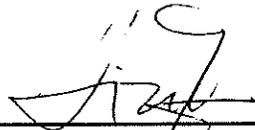
solo el buen funcionamiento del Hospital¹, sino también el tener que afrontar reclamaciones severas por parte de pacientes y usuarios de sus servicios hospitalarios. La prueba presentada por el Hospital, en ningún momento, fue controvertida por la Unión. Por lo tanto, y luego de analizado Convenio Colectivo y la prueba documental presentada en forma conjunta, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos, que el Querellante incurrió en violación a las Normas de Conducta establecidas por el Hospital Auxilio Mutuo. Ante ello, entonces, se confirma la suspensión de empleo y sueldo del 12 de enero de 2012.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de julio de 2013.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de julio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

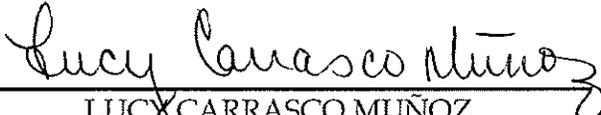
LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

¹ 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 INTERINA 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