

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. (787) 754-5310 - fax 756-1115

HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO, INC.
(Hospital o Patrono)

Y

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

(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 15-265

SOBRE: AMONESTACIÓN - RUTH
SANTIAGO MORALES

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de septiembre de 2015. El mismo quedó sometido el 16 de noviembre de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Hospital": la Lcda. Carmen Muñoz, portavoz y asesor legal; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos; la Sra. Maggie Negrón, testigo; la Sra. Luz Camareno, testigo; y la Sra. Marisol Quiñones. Por la "Unión": el Lcdo. Carlos Ortiz, portavoz y asesor legal y la Sra. Ruth Santiago, querellante.

II. SUMISIÓN

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL HOSPITAL

Que el Honorable Árbitro determine a base del Convenio Colectivo, Manual del Empleado y prueba presentada si la

amonestación de la empleada fue justificada de acuerdo al Convenio Colectivo, al Manual del Empleado y la Prueba. De determinarse que fue justificado, que desestime la querrela, con perjuicio. De determinar el señor Árbitro que la amonestación no fue justificada, que indique el remedio adecuado en ley.

PROYECTO DE SUMINSIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el informe/amonestación del 30 de mayo de 2014 estuvo o no justificado. Si determina que no lo estuvo que provea el remedio de acuerdo a derecho y al Convenio Colectivo.

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:

Determinar si la amonestación de la Querellante estuvo o no justificada. De determinar que no se justifica, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRCTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

- A. El hospital tiene 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

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.

- necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas y 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.
 - C. El Hospital podrá reducir el número de sus empleados sí, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
 - D. 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.

MANUAL DE EMPLEADOS

IV. REGLAS DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

...

REGLAS DE CONDUCTA

1...

24. Conducta Impropia

- a. No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o la moral pública y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o la imagen de éste en la comunidad, sus servicios, personal, pacientes y patrocinadores. Todo empleado debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta.
- b. Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problemas ocultos en presencia de otros empleados, supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes.

...

32. Descortesía e Insolencia

No se tolerara la descortesía o insolencia hacia cualquier paciente, visitante, familiar y/o supervisor, compañero de trabajo o cualquier persona.

IV. HECHOS

1. La Sra. Ruth Santiago, aquí querellante, es enfermera graduada de profesión.
2. Ésta trabaja para el Hospital Auxilio Mutuo en la Unidad de Nefrología.
3. El 28 de julio de 2005, certificó que recibió copia del Manual de Empleado y fue orientada sobre el mismo.²
4. El 30 de mayo de 2014, la Querellante se encontraba trabajando el turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
5. La Sra. Maggie Negrón es la Gerente de la Unidad de Nefrología.
6. Durante la mañana del 30 de mayo de 2014, ambas sostuvieron una conversación sobre el programa de trabajo de junio de 2014.
7. El 5 de junio de 2014, la señora Negrón citó a su oficina a la Querellante para discutir lo sucedido el 30 de mayo, y entregarle una hoja de intervención con empleado. En dicha reunión se encontraba presente la Supervisora de Clínica, Luz Camareno.
8. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por el Hospital, radicó el presente caso ante este Foro.

² Ver Exhibit 2 del Patrono.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital argumentó que la amonestación (Hoja de Intervención) que recibió la Querellante se justifica. Arguyó, que la Querellante incurrió en conducta impropia y en violación del Manual del Empleado del Hospital Auxilio Mutuo. Sosteniendo que dicha conducta consistió en exhibir hacia la Gerente, Margie Negrón, conducta impropia y de falta de respeto hacia ésta en el pasillo del área de Nefrología. Manteniendo que la Querellante violó las reglas de conducta 24 y 32 del Manual del Empleado del Hospital.

La Unión, por su parte, mantuvo que la amonestación impuesta no se justifica a la luz de la prueba presentada por el Hospital. Arguyó que la Querellante se encontraba realizando sus labores cuando la supervisora se acercó a ella para informarle que había llevado acabo las correcciones en el programa de trabajo del mes de junio; tras asignarle trabajo tres fines de semana consecutivos en violación del Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que la imposición de una amonestación (Hoja de Intervención) a la Querellante, como medida disciplinaria, no se justifica a la luz de los hechos del caso de autos. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que el Hospital no sostuvo el peso de la prueba.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. Vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos

ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

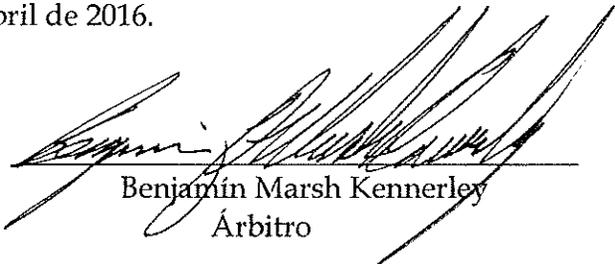
A tenor con todo lo anterior, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La amonestación de la Querellante no estuvo justificada. Se ordena eliminar del expediente de la Querellante los documentos relacionados a los hechos del 30 de mayo de 2014.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 8 de abril de 2016.



Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de abril de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. Aníbal A Lago, Representante - ULEES
Calle Héctor Salamán #354, Ext. Roosevelt
San Juan, PR 00918-2111

Sra. María Vega, Dir. Recursos Humanos
Hospital Español Auxilio Mutuo
Apartado 191227
San Juan PR 00919-1227

Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez
Urb. La Merced, Ext. Roosevelt
354 Calle Héctor Salamán
San Juan PR 00918-2111

Lcda. Carmen Muñoz Noya
P O Box 364428
San Juan PR 00936-4428


YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III

/drch