

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

Y

UNION LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD, U.L.E.E.S.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.:A-15-795; A-15-796;
A-15-797¹

SOBRE: Suspensión
(Violación Manual de Conducta)
Sra. Janet Santiago Zayas

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 14 de septiembre de 2015. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 18 de marzo de 2016, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, asesora legal y portavoz; los señores Dr. Gil de Rubio, Iranyria Andújar, los señores Flor Agosto, Wilfredo Rosado y Luz Selenia Figueroa en calidad de testigos; y la señora Marisol Quiñones, oyente.

¹ Casos agrupados.

Por la U.L.E.E.S., en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz, asesor legal y portavoz; la señora Janet Santiago, querellante; y la señora Ana C. Meléndez, representante.

A las partes aquí representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones. Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, el Manual del Empleado, la prueba y el derecho vigente aplicable, si la suspensión que se le efectuó a la querellante, fue conforme al Convenio Colectivo, el Manual del Empleado y la prueba presentada.

De determinarse por este Honorable Árbitro que el Hospital actuó conforme a las disposiciones del Manual del Empleado, el Convenio Colectivo y a la prueba, se proceda con la desestimación, con perjuicio de la querella.

De determinarse que no se hizo conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, el Manual del Empleado y la prueba, el árbitro proveerá el remedio adecuado.

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si los informes de 30 de julio de 2014 y la suspensión de empleo y sueldo de la unionada Janet Santiago Zayas estuvieron o no justificados.

Si la Árbitro resuelve que no lo estuvieron, que ordene que se elimine del expediente los Informes, y se deje sin efecto la suspensión con el pago de los haberes dejados de percibir.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Que la Árbítro determine si los informes y la suspensión impuesta a la Sra. Janet Santiago estuvieron o no justificados. De no estarlo, la Árbítro proveerá el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo de 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. (Enfermeras (os) Graduadas (os)).
2. Exhibit 2 Conjunto - Educación Incidental (Norma, Equipo, Procedimiento y/o Material Médico Quirúrgico) de 7-30-2014.
3. Exhibit 3 Conjunto - Educación Incidental (Norma, Equipo, Procedimiento y/o Material Médico Quirúrgico) de 7-30-2014.
4. Exhibit 4 Conjunto - Time Card de Janet Santiago de 7-20-2014 al 8-2-2014.

DOCUMENTOS DEL HOSPITAL

1. Exhibit 1 del Patrono - Manual del Empleado.
2. Exhibit 2 del Patrono - Carta de 15 de agosto de 2014 suscrita por la Sra. María Vega y dirigido a la Sra. Janet Santiago.

² ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

IV. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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.
- C. 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.
- 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.

V. HECHOS PERTINENTES

Primer Informe de 30 de julio de 2014

La querellante Janet Santiago ocupa el puesto de enfermera graduada en el Hospital Auxilio Mutuo. El 30 de julio de 2014, la querellante solicitó a la supervisora, Mrs. González, autorización para ir a la Clínica de Empleados. La señora González autorizó a la querellante a realizar su gestión. La querellante entregó la hoja de referido en la Clínica de Empleados, la misma que le fue devuelta para hacer entrega a su

supervisora. A su regreso, la querellante no entregó la hoja de referido. La Gerente de Anestesia, señora Figueroa, le inquirió si había “ponchado” para ausentarse, asunto que la querellante negó. La querellante le indicó a la señora Figueroa que desconocía que tenía que registrar la salida y la entrada. Ante esta situación la señora Figueroa preparó un Informe donde le imputó a la querellante no haber seguido las normas de la institución.

Segundo informe de 30 de julio de 2014

El 29 de julio de 2014, la querellante cogió su periodo de tomar alimentos el cual es de media hora. La querellante sostuvo que al personal de sala de operaciones se le conceden cinco minutos antes y cinco minutos después del periodo de tomar alimentos para despojarse y volverse a poner la vestimenta requerida para esa sala. Que el día en cuestión, la querellante sostuvo que “poncho” de 11:34am a 11:59am³, su periodo de tomar alimentos. Que a pesar de eso, la Gerente de Anestesia, señora Figueroa, indicó que la querellante “poncho” su periodo de tomar alimentos de 11:39am a 12:09pm⁴; no obstante, ésta se tardó una más de una hora (de 11:30am a 12:38pm)⁵ en regresar de su periodo de alimentos cuando el periodo de alimentos es 30 minutos. A preguntas de la señora Figueroa con relación a la tardanza, la querellante indicó que la comida le cayó mal y estuvo indispuesta, que estaba mal del estómago. Ante éstos hechos, la señora Figueroa realizó un informe.

³ Exhibit 1 de la Unión- Ponche registrado para el día 30 de julio de 2014.

⁴ Exhibit 1 de la Unión- Ponche registrado para el día 29 de julio de 2014.

⁵ Exhibit 2 Conjunto - Informe de 30 de Julio de 2014.

Suspensión de empleo y sueldo

El 6 de agosto de 2014 el señor Rosado, Supervisor de Sala de Operaciones, llamó al Dr. Gil de Rubio, anesthesiólogo, para que se personara a la sala de operaciones donde se encontraba la querellante tratando de administrarle anestesia a un paciente que iba a ser operado. Cuando el doctor llegó a la sala de operaciones, todo el personal⁶ de sala estaba sumamente excitado porque la querellante se encontraba incoherente, dormida prácticamente sobre el paciente, tenía los ojos desorbitados y no estaba en condición de suministrar anestesia. Al intentar entubar al paciente, la querellante tuvo dificultad en introducir el tubo y estaba cabeceando sobre el paciente. Ante tal situación, el Dr. Gil de Rubio le ordenó a la querellante que saliera de la sala de operaciones.

Luego de este evento el doctor se reunió con la Directora de Recursos Humanos, señora María Vega y la Gerente de Sala de Operaciones, señora Iranyria Andújar para evaluar e investigar los hechos. Por lo sucesos antes mencionados, el Hospital determinó que dicho comportamiento violaba las Reglas de Seguridad, Normas de Salud y las Normas 42, 45, 51 y 54 de las Reglas de Conducta del Hospital.⁷ Se determinó suspender a la querellante de empleo y sueldo desde el 11 de agosto de 2014 hasta el 19 de agosto de 2014.

⁶ Sr. Wilfredo Rosado, Iranyria Andújar y Flor Agosto.

⁷ Exhibit 2 del Patrono.

VI. OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si los informes y la suspensión impuesta a la querellante estuvieron o no justificados.

Sostiene el Hospital que los informes y la suspensión estuvieron justificados, ya que la querellante incurrió en una conducta impropia violando así disposiciones del Manual del Empleado. De otro lado, la Unión sostiene que tanto los informes como la suspensión no estuvieron justificados, ya que el Hospital no logró probar lo imputado a la querellante.

Luego de haber evaluado la evidencia testifical y documental presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su posición, el Hospital presentó a la señora Luz Selenia Figueroa, al doctor Matías Gil de Rubio, la señora Iranyria Andújar, el señor Wilfredo Rosado, la señora Flor Agosto y la señora María Vega. En lo pertinente, sus declaraciones fueron consistentes a los efectos de atestiguar que la querellante no se encontraba en condiciones óptimas para hacer su trabajo. Que al interactuar con ella, notaron que se encontraba alterada, balbuceando, con los ojos desorbitados, lengua pesada, labios reseco, lenta y evadiendo las preguntas que le hacían.

La Unión, presentó como testigo a la querellante, señora Janet Santiago. Ésta declaró que es enfermera anestesista; que recurrió donde Mrs. González para que le autorizara ir a la Clínica del Empleado a buscar una receta; que Mrs. González la autorizó; que Mrs. González es la persona que está en el "control" y a quien hay que

pedirle permiso; que Mrs. Figueroa hizo un informe en el que reflejó que ella (la querellante) había tomado más tiempo en su hora de almuerzo; que le informó a Mrs. Figueroa que se encontraba mal del estómago.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.⁸ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece lo que será justa causa para disciplinar a un empleado, el cual conllevaría el despido, a saber:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento;

⁸ Elkouri & Elkouri: *How Arbitration Works*, 6th Ed., BNA, Washington, D.C. (2003), págs. 631 et seq.

siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. Rivera Torres vs. Pan Pepín, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa vs. Walgreens, 2001 T.S.P.R. 50; Secretario vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

En el caso de Blanes vs. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en 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.”

La prueba testifical y documental presentada por el Hospital demostró, de manera clara y contundente, que la querellante infringió el Manual del Empleado, incurriendo con ello en la conducta imputada. Además, dicha prueba demostró que hubo justa causa para la acción disciplinaria impuesta. Siendo el Convenio Colectivo

sumamente claro; según se desprende en su Artículo XI, supra. De igual manera, lo es el Manual del Empleado.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo pretexto de cumplir su espíritu. *31 L.P.R.A. sec. 14 (Art. 14)*. Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. *31 L.P.R.A. sec. 3471 (Art. 1233)*.

En ausencia que la acción tomada por el Hospital haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Los informes y la suspensión impuesta a la querellante estuvieron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de mayo de 2016.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de mayo de 2016, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CARMEN MUÑOZ NOYA
SIFRE, MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

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

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

SRA ANA C. MELENDEZ
PRESIDENTA
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III