

**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 DE AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.
(Patrono u Hospital)**

Y

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

CASO NÚM. A-10-1120

**SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
CORRESPONDIENTE AL 22 DE
SEPTIEMBRE DE 2009
RICHARD ROSADO GUADALUPE**

**ÁRBITRO:
LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ
RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de este caso se efectuó el 26 de agosto de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 24 de enero de 2011.

Por el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, en adelante “el Patrono” o “el Hospital” comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Brenda Liz Solís, gerente y testigo; las Sras. Liz Serrano Báez y Olga I. Figueroa, supervisoras clínica de enfermería y testigos.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), denominada "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Richard Rosado Guadalupe querellante y testigo.

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. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el señor Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la carta de amonestación a Richard Rosado Guadalupe estuvo o no justificada.

Si resuelve que no lo estuvo que provea el remedio.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES A LA CONTROVERSIA ¹

ARTÍCULO XI DERECHOS 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 necesita y las cualificaciones para desempeñar

¹ Exhíbit 1.1, Conjunto - Convenio Colectivo aplicable a las Enfermeras(os) Graduadas(os). Vigente desde el 30 de diciembre de 2004 hasta el 31 de mayo de 2008.

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.

IV. REGLAS DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICABLES AL CASO²

1. Puntualidad: Todo empleado debe presentarse puntualmente a su trabajo. Si por alguna razón el empleado tuviese que llegar tarde, deberá notificar la razón de su tardanza (por anticipado siempre que sea posible), al Supervisor inmediato. En la eventualidad en que el Supervisor inmediato no esté disponible, deberá comunicarse con el Supervisor de turno o el/la Director(a) de Departamento de mayor jerarquía.

No se tolerarán las tardanzas excesivas.

...

3. Asistencia al trabajo: La asistencia regular de todo el personal cada día laborable es esencial para que cada unidad del Hospital funcione eficientemente. Por lo tanto, se supone que todos los empleados acudan a sus respectivos sitios de trabajo aún en situaciones fuera de lo normal. Cada empleado debe estar en su

² Exhíbit 3, Conjunto - Manual del Empleado del Hospital Español Auxilio Mutuo.

lugar de labor con antelación a la hora de comienzo de su jornada. Un período de siete minutos después de la hora de entrada se considera una tardanza. Todas las ausencias y tardanzas deben ser autorizadas previamente o aprobadas posteriormente por el Supervisor inmediato del jefe o el Jefe de Departamento o del Departamento de Recursos Humanos.

...

41. Daños a la propiedad y/o la persona: Está prohibida cualquier acción, omisión o negligencia de un empleado que cause daño a otra persona o a la propiedad del Hospital, a otros empleados, pacientes o visitantes, o que ponga en peligro dicha persona o propiedad.

42. Dejadez o descuido: Está prohibido no proveer un servicio o atender a un paciente o solicitar ayuda o asesoramiento requerido, por descuido y/o dejadez.

...

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

...

54. Cumplimiento de normas: Los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación, e instrucciones verbales o escritas así, como por cualquier regla o reglamento de agencias del gobierno relativas a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el Hospital, en especial por este Manual del Empleado.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Richard Rosado Guadalupe, querellante, trabaja como enfermero graduado asignado a la unidad clínica de medicina oncológica del cuarto (4) piso del Hospital Auxilio Mutuo.
2. Entre las funciones del Querellante se encuentran las siguientes: la administración de medicamentos, el realizar rondas a pacientes, administrar transfusiones y tareas relacionadas al manejo del dolor. En la ejecución de dichas funciones el Querellante trabaja en turnos rotativos.
3. El 27 de febrero de 2009, el Querellante recibió la primera reprimenda escrita por haber incurrido en una serie de tardanzas durante los meses de noviembre de 2008 a enero de 2009. En dicho memorando se le exhortó a mejorar su puntualidad al trabajo.³
4. El 27 de mayo de 2009, el Querellante recibió la segunda reprimenda escrita por haber incurrido en una serie de tardanzas durante los meses de febrero de 2009 a abril de 2009.⁴
5. El 25 de julio de 2009, el Querellante estaba asignado a trabajar en el turno de once de la noche a siete de la mañana (11:00 p. m. - 7:00 a. m.), donde éste, según lo acostumbrado atendía los pacientes a su cargo.
6. La Sra. Liz Serrano Báez era su supervisora inmediata.

³ Exhíbit Núm. 12 - del Patrono.

⁴ Exhíbit Núm. 11 - del Patrono.

7. El 26 de julio de 2009, el Querellante entró al área de Procedimiento de Procesar las muestras, y de hacer los reportes, para entregar al enfermero de turno de las siete de la mañana a tres de la tarde (7:00 a. m. - 3:00 p. m.), las cuatro (4) muestras de pacientes sin realizar dentro de su turno.
8. La Sra. Serrano Báez preparó un informe de la situación del 26 de julio de 2009.⁵
9. El 27 de julio de 2009, el Querellante se reunió con la señora Serrano Báez, quien es la encargada de preparar el informe de muestras y confirmó que había cuatro (4) muestras no tomadas. En la entrevista con el querellante, éste le admitió que no había realizado las muestras e indicó que el turno había sido “malo”. [sic]⁶
10. El 30 de agosto de 2010, el Querellante estaba asignado a trabajar en el turno de tres de la tarde a once de la noche (3:00 p. m. - 11:00 p. m.), con la Sra. Olga I. Figueroa, supervisora clínica. En vista de que había necesidad de un enfermero para el turno de once de la noche a siete de la mañana (11:00 p. m. - 7:00 a. m.), éste accedió a trabajar y doblar turno.
11. El 1 de septiembre de 2009, el Querellante que había estado asignado a trabajar dos turnos, no realizó las tareas asignadas y tampoco le administró los medicamentos que tenían prescritos los pacientes. Al terminar el cuadro, la Sra. Figueroa, se percató de que el Querellante había dejado tareas sin realizar dentro

⁵ Exhíbit Núm. 10 - del Patrono.

⁶ Exhíbit Núm. 9 - del Patrono.

de su turno, tales como: alimentar a un paciente asignado, tomar muestras solicitadas por los médicos y órdenes sin ejecutar y reportar.

12. La señora Figueroa, preparó un informe en el que documentó el incidente del 1 de septiembre de 2009.⁷

13. La Sra. Brenda Liz Solís, Gerente de Telemetría del Hospital, recibió un informe de las supervisoras en cuanto a las deficiencias y omisiones del Querellante e investigó.

14. Posteriormente, el 22 de septiembre de 2009, el Querellante fue amonestado por la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, al no seguir las normas establecidas por el Hospital, imputándole la violación de las Reglas de Conducta Número 45 - Eficiencia, supra.⁸

15. La ULEES radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo Y Recursos Humanos, el 21 de octubre de 2009, por la carta de amonestación del 22 de septiembre de 2009, por ser una alegadamente, injustificada.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la carta de amonestación impuesta al Sr. Richard Rosado Guadalupe, por hechos ocurridos el 1 de septiembre de 2009, estuvo o no

⁷ Exhibit Núm. 8 - del Patrono.

⁸ Exhibit Núm. 7 - del Patrono.

justificada. El Honorable Tribunal Supremo ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

El Patrono alegó que la amonestación estuvo justificada, ya que el empleado no ejecutó eficientemente su trabajo al no cumplir con las normas establecidas por el Hospital.⁹ Sostuvo que el Querellante omitió las tareas relacionadas con el cuidado directo a pacientes, siendo ello su responsabilidad como enfermero.

Fue un hecho que el Querellante el 25 de julio de 2009, no cumplió con las tareas asignadas de su turno de once de la noche a siete de la mañana (11:00 p. m. - 7:00 a. m.). Éste dejó de tomar cuatro (4) muestras de laboratorio a pacientes, para que el próximo turno las hiciera. Para sustentar su posición el Patrono presentó el testimonio de la Supervisora, Sra. Liz Serrano Báez, quien se percató de la falta del Querellante. Ésta le notificó lo sucedido y redactó un informe el cual fue discutido con el empleado en su presencia.

Según la prueba presentada por el Patrono se desprende que el asunto que originó la querrela fue la carta de amonestación del 22 de septiembre de 2009. El hospital demostró que los hechos que originaron esta querrela ocurrieron el 1 de

⁹ Exhibit 3, Conjunto.

septiembre de 2009, en donde el Querellante está asignado a pacientes que requieren atención especial. Éste al trabajar dos turnos no realizó las tareas asignadas tales como: alimentación intravenosa a pacientes asignados a él, órdenes médicas, toma de muestras y sus correspondientes notificaciones.

Expresó además que al Querellante no realizar las tareas asignadas antes de la entrega de cambio de turno de siete de la mañana a tres de la tarde (7:00 a. m. - 3:00 p. m.), provocó que el paciente de alimentación intravenosa estuviera con la línea obstruida o tapada, ya que el medicamento estaba en el cuarto de medicamentos. La Sra. Olga I. Figueroa, supervisora clínica, indicó que el día de los hechos se encontraba trabajando en la unidad clínica de medicina oncológica del cuarto (4) piso del Hospital.

La Sra. Figueroa testificó que está a cargo del área y ese día procedió a revisar los expedientes y encuentra que había órdenes sin ejecutar, resultados de pacientes que no estaban documentados y un paciente que no estaba recibiendo la alimentación intravenosa y tampoco en su expediente indicaba ninguna nota. La supervisora le notificó lo sucedido y redactó un informe el cual fue discutido con el empleado en su presencia. Declaró que en dicha reunión el querellante no ofreció una razón justificada de por qué la línea estaba obstruida, ya que este en su ronda de medicamentos a pacientes estaba bajando bien por la línea principal o "peak line" el producto

nutricional (Clinimix). En cuanto a los resultados del panel, indicó que estos no habían llegado y admitió que no documentó los records de los pacientes.¹⁰

El Hospital presentó, además, el testimonio de la gerente y supervisora del querellante, la Sra. Brenda Liz Solís. Ésta testificó que es la encargada de velar porque el cuidado ofrecido por el personal clínico de medicina oncológica sea óptimo. Que recibió un informe de las supervisoras en cuanto a las deficiencias y omisiones del querellante. Sobre el evento que provocó la amonestación del querellante indicó que no era la primera ocasión en que el querellante cometía alguna falta, sin embargo, fue quien refirió a Recursos Humanos la misma para que dieran curso a la medida disciplinaria que estimaran procedente.

Posteriormente, el 22 de septiembre de 2009, el querellante fue amonestado por la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos al no seguir las normas establecidas por el Hospital imputándole la violación de las Reglas de Conducta Número 45 - Eficiencia, supra.

Conforme a lo establecido en el Artículo XI - Derechos de Administración - del Convenio Colectivo, el Patrono, tiene el derecho absoluto de administrar su negocio y dirigir a sus empleados, así como el derecho de promulgar aquellas reglas que estime necesarias para mantener el orden y la eficiencia por parte de sus empleados. A tales efectos, el Patrono, implantó de forma unilateral el Manual de Reglas de Conducta y

¹⁰ Exhíbit Núm. 8 - del Patrono.

Procedimientos Disciplinario, con el propósito de mantener el orden y preservar la calidad de servicio que ofrece el hospital. Además de administrar su empresa, el Patrono posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y la moral del personal en su más alto nivel. Surgió de la prueba presentada que el Querellante tenía conocimiento de las Reglas de Conducta establecidas en dicho Manual. También, quedó demostrado que el Querellante tenía conocimiento de los requisitos, deberes y responsabilidades que exigía su puesto. Sin embargo, éste hizo caso omiso a lo establecido en los documentos. Examinados los hechos que dieron lugar a la presente querrela, los testimonios vertidos y la prueba presentada, entendemos que nuestra determinación ha de basarse primordialmente en los testimonios presentados y la credibilidad que estos nos merezcan. El informe que realizaron las Sras. Liz Serrano Báez y Olga I. Figueroa fue conforme a las facultades y prerrogativas que le confieren el Convenio Colectivo al Patrono. De la apreciación de la prueba documental y testifical, entendemos que el querellante actuó en contravención a los principios fundamentales de todo servidor de la salud.

En casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del

Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber: 1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida; y 2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: 1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa, 2. si se le concedió un debido proceso al empleado, 3. y si la medida disciplinaria fue razonable. Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

La Unión alegó que la carta de amonestación impuesta a Richard Rosado Guadalupe no estuvo justificada, por lo que solicitó que la misma se retirara del expediente del querellante. Sostuvo que el querellante entregó el turno cumpliendo con toda la documentación que hay que preparar y con los deberes que tiene que llevar a cabo al terminar sus labores.

En el campo obrero-patronal, los mecanismos utilizados en las acciones disciplinarias son específicos. La doctrina establece que en este tipo de caso el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Como una excepción a la regla generalmente reconocida por los árbitros 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 sostener los hechos esenciales de su reclamación.¹¹

Para concluir, debemos señalar que conforme a lo dispuesto en el Artículo XI, supra, el Patrono posee el derecho de 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.

En el caso de autos, el peso de la prueba recaía sobre el Patrono. Éste, pudo probar que el querellante violó la Regla de Conducta Número 45 - Eficiencia y la Regla de Conducta Número 54 - Cumplimiento de Normas que se le imputaron. A tales efectos emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

De conformidad con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo determinamos que la medida disciplinaria impuesta al Sr. Richard Rosado Guadalupe, estuvo justificada. Se ordena que la carta de amonestación se mantenga en el expediente del empleado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

¹¹ R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959) y Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2011.

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 30 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRTA ANA C MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
55 CALLE HATILLO
SAN JUAN PR 00918

LCDO DEMETRIO FERNÁNDEZ MANZANO
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA