

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 EPISCOPAL SAN LUCAS
GUAYAMA
(Hospital o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1097

**SOBRE: SUSPENSIÓN EMPLEO Y
SUELDO**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró el 16 de octubre de 2015 en las instalaciones del Hospital Episcopal San Lucas en Guayama, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital Episcopal San Lucas, Guayama, en lo sucesivo "el Patrono o el Hospital," la Lcda. Rosimar Ríos Torres, asesora legal y portavoz; la Sra. Waleska Rodríguez, directora de Recursos Humanos (testigo); la Sra. Keyla Rodríguez Collazo, Coordinadora en la Sala de Emergencias; y la Sra. Karen Flores, Supervisora de Sala de Emergencias (testigo).

Por la Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULESS) en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Evelyn Rosario Vázquez, querellante (testigo).

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones.

La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación, el 22 de enero de 2016, luego de varias prórrogas concedidas a la Unión para presentar su alegato escrito. Las prórrogas fueron concedidas por el suscribiente a favor de la Unión sin que mediara objeción del Hospital. Sometido de ese modo el caso, quedamos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine conforme con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos y conforme a derecho, si la suspensión de la Sra. Evelyn Rosario Vázquez desde el día 7 de agosto de 2012 hasta el 20 de agosto de 2012 fue justificada; de así determinarlo que sostenga la misma. De lo contrario provea remedio a tenor con las disposiciones del convenio.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE¹

ARTÍCULO XXVI

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1 – Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir a 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 los diversos trabajos,

¹El Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 16 de junio de 2010 hasta el 16 de junio de 2013.

establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

Sección 2 – La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 3 – El Hospital podrá reducir el número de sus empleados, si a su juicio tal reducción es necesaria, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 4 – La Unión también reconoce el derecho del Hospital para establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplina del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo.

Sección 5 – El Hospital retiene y conserva el derecho de continuar o modificar todas aquellas facultades y prerrogativas de administración y solo estará obligado por los términos y condiciones expresamente pactados en el presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Sra. Evelyn Rosario, querellante, labora para el Hospital como enfermera graduada en el Área de Sala de Emergencias.
2. Al momento de los hechos, la querellante era supervisada directamente por la Sra. Keyshla Collazo, Coordinadora de Enfermería en Sala de Emergencias y por la Sra. Karen Flores, entonces, supervisora de Enfermería en Sala de Emergencias.

3. El 29 de marzo de 2011, la querellante recibió copia del Manual del Empleado del Hospital vigente al momento de ocurridos los hechos que nos ocupan².
4. El 2 de junio de 2008, la querellante recibió copia del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias del Hospital al momento de ocurridos los hechos que nos ocupan³.
5. El 7 de agosto de 2012, durante el turno de 3:00 pm a 11:00 p.m., la coordinadora de Sala de Emergencias, Sra. Keyshla Rodríguez Collazo, al pasar por el área frente al “triage”⁴, en la Sala de Emergencias, se percató de la presencia de un paciente en silla de ruedas, que al acercársele notó en mal estado de salud. Acto seguido, esta procede alertarle a la querellante que tenía un paciente y le imparte directrices específicas de que lo atendiera porque no se veía bien.

² Exhibit Número 3 del Hospital.

³ Exhibit Número 4 del Hospital.

⁴ El área de sala de emergencias está compuesta esencialmente por tres (3) áreas. Estas son el área de “triage” (área de evaluación inicial del paciente), el área de tratamiento y el área de observación. En el caso de que un paciente llegue a sala de emergencias en camilla o en silla de ruedas o que no se pueda valer por sí misma, se presume que tiene una emergencia. El enfermero asignado a “triage” debe evaluarlo de inmediato. Si nota que en efecto hay una emergencia, y ante la situación que en ese momento esté atendiendo un paciente, debe utilizar su juicio crítico para determinar si el otro paciente que estaba atendiendo primero es capaz de esperar y de ser así, debe indicárselo al otro paciente que estaba atendiendo y de inmediato atender al paciente que llegó. En caso de que no pueda atender al paciente que llega en silla de rueda, debe movilizarse para buscar ayuda inmediata de algún compañero enfermero del área de tratamiento.

6. Ante dichas directrices, la querellante respondió: “que sabía que el paciente estaba allí y que cuando terminara con la paciente que ella estaba atendiendo, lo atendería”.
7. Aproximadamente alrededor de 10 a 15 minutos después, la señora Collazo, decide notificarle de la situación a la señora Flores.
8. Ante el apercibimiento, la señora Flores procedió a dirigirse donde se encontraba el paciente, percatándose de que este aún se encontraba en el pasillo sin haber sido atendido.
9. La señora Flores, al ver al paciente, se percató que este se encontraba en estado crítico, (en el argot del hospital se le denomina paciente categoría 1⁵), e inmediatamente solicitó la ayuda de otro enfermero y pasaron al paciente al área de tratamiento.
10. Entre tanto, el paciente al escuchar la negativa de la querellante en atenderle, expresó que no quería que lo atendiera y que se sentía que ella le estaba maltratando. A raíz de lo anterior, el paciente sometió una querrela (por la actuación de la querellante) a la administración del Hospital, ese mismo día 7 de agosto de 2012.
11. Luego de atendido el paciente, su diagnóstico fue un infarto cerebro vascular y posteriormente, por su estado de gravedad, tuvo que ser trasladado a otra institución hospitalaria.

⁵ Un paciente categoría 1 es aquel que al llegar a sala de emergencias muestra una emergencia en la que corre riesgo su vida de no ser atendido inmediatamente.

12. Ante tal situación, se llevó a cabo una (1) investigación y dos (2) reuniones.

En la primera reunión la señora Flores, llevó a cabo una entrevista con la querellante, para tener más detalles de lo sucedido, y luego refirió el caso a la Oficina de Recursos Humanos. Posteriormente, se llevó a cabo una segunda reunión entre la entonces directora de Recursos Humanos, Sra. Ivette Lacot, la Sra. Karen Flores, la entonces directora de enfermería del Hospital, Sra. María Reyes y con la querellante. En dicha reunión se discutieron los pormenores de la investigación realizada. En la misma se le indicó a la querellante que como resultado de sus actos, correspondía una suspensión de empleo y sueldo por diez días laborables⁶.

13. El 7 de agosto de 2012, la señora Rosario, fue suspendida de empleo y sueldo por diez (10) días laborables⁷.

14. El 14 de septiembre de 2012, inconforme por la medida disciplinaria impuesta, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que la suspensión estuvo justificada, ya que la Sra. Evelyn Rosario Vázquez, querellante, había infringido varias normas de conducta del Manual de Conducta y Medidas disciplinarias al no seguir las instrucciones directas impartidas por su supervisora, su renuencia a atender

⁶ Exhibits Números 5 y 6 del Hospital.

⁷ Exhibit Número 7 del Hospital.

al referido paciente en voz alta (frente a este) y en actitud irrespetuosa hacia la Sra. Karen Flores. Subrayó que ante dicha situación el paciente reaccionó molesto al escucharla, procediendo posteriormente a querellarse formalmente por la actuación de la querellante. Que luego de atendido el paciente, su diagnóstico fue un infarto cerebro vascular y posteriormente, por su estado de gravedad, tuvo que ser trasladado de institución hospitalaria. Que según el Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, la suspensión era el paso disciplinario que procedía al cometer el tipo de conducta relacionada con falta de interés y con insubordinación. Para finalizar, aseveró que la conducta de la querellante justificó plenamente su suspensión de diez (10) días de empleo y sueldo.

La Unión, por su parte, no presentó prueba documental ni testigos a su favor durante la vista, sin embargo, en su memorando escrito alegó que la querellante no se negó a atender al paciente, si no que fue el paciente quien se negó a que la querellante lo atendiera. Sostuvo que el Hospital no aportó prueba en la vista de arbitraje de que la querellante hubiese maltratado al paciente. Que la supervisora también es una enfermera graduada y podía prestarle los servicios y atenciones que requería el paciente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta a la Sra. Evelyn Rosario Vázquez, por los hechos acaecidos el 7 de agosto de 2012, estuvo justificada o no.

Es un principio claramente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel⁸.

Sobre este aspecto, nuestro ordenamiento jurídico ha expresado que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando sean razonables y que, oportunamente, se le haya suministrado copia escrita al empleado o empleada.

Así las cosas, al momento de acaecidos los hechos que sirven de génesis del caso de autos, el Hospital mantenía vigente un Manual de Conducta⁹ y Medidas Disciplinarias. Como parte de las conductas especificadas en el Manual de Conducta se encuentra el mostrar falta de interés en el trabajo lo que se describe como incurrir en el descuido, negligencia, ociosidad, falta de diligencia e interés en el desempeño de los deberes del puesto. Bajo dicha falta el manual establece para una primera

⁸Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).

⁹ Exhibit Número 2 del Hospital.

infracción desde advertencia formal hasta diez (10) días de suspensión. Asimismo como parte de las conductas que muestra el Manual de Conducta está la insubordinación la cual se describe como no seguir o negarse a cumplir órdenes específicas de un supervisor para llevar a cabo cualquier acción legítima relacionada. Bajo dicha falta el Manual establece para una primera infracción treinta (30) días de suspensión.

A la luz del marco reglamentario antes expuesto y, luego de un minucioso análisis de la evidencia admitida, otorgamos entera validez y credibilidad a la evidencia presentada por el Hospital. En el caso que nos ocupa, aunque la conducta de la querellante no constituyó una insubordinación per se, el Hospital pudo demostrar, mediante prueba clara y convincente, que la señora Rosario Vázquez, infringió las reglas del Manual de Conducta, ya que esta no acató con prontitud la orden impartida por su supervisora, es decir, no proveyó la asistencia inmediata que le fue requerida al paciente (en estado de gravedad), además de desplegar una falta de atención y cortesía frente a este. De la prueba presentada (informe de investigación)¹⁰ surge que la señora Rosario Vázquez admitió que la señora Collazo le impartió la instrucción e inclusive admitió también haberle ripostado a ésta, delante del paciente, “que cuando terminara con la embarazada lo iba a coger, que ella sabía que él estaba ahí, que cuando virara lo iba atender”. Asimismo fue un

¹⁰ Exhibit Número 5 del Hospital.

hecho incontrovertido que pasados más de diez (10) minutos el paciente aún no había sido atendido. Hecho que puso en vilo la salud, ya de por sí deteriorada, del paciente.

Como mencionáramos, no albergamos ninguna duda respecto a la violación de las reglas de conducta por parte de la señora Rosario Vázquez. Las violaciones de dichas normas acarrearán sanciones, pues se pretende que estos cumplan con las mismas para asegurar el éxito de la empresa y garantizar un servicio de excelencia. En vista de ello no podemos avalar la conducta desplegada por la querellante, la cual no se debe permitir bajo ningún concepto en un taller de trabajo y máxime, en un escenario en el cual existen pacientes de por medio. Decidir lo contrario, daría al traste al derecho que tiene el Hospital de salvaguardar el bienestar de sus operaciones, de manera que no se afecten los servicios que se ofrecen a los pacientes.

La vida y la salud de nuestros ciudadanos gozan de gran relevancia en nuestra jurisdicción. Hace más de una década, nuestra más alta curia expresó que los profesionales de la salud, sean estos farmacéuticos o enfermeras, desempeñan funciones revertidas de un alto interés público que exigen los más altos estándares de cuidado so pena de poner en riesgo la salud y la vida de los pacientes¹¹. Por tanto, nadie puede poner en duda que la salud de los residentes de Puerto Rico es una importante política pública que todos

¹¹ Véase Jusino Figueroa v. Walgreens, 155 DPR 560 (2001); Llanes Vélez v. Buen Samaritano, 2001 P.R. App. Lexis 2513.

debemos fomentar y el no exigir los más altos estándares de cuidado puede constituir un serio “peligro para la salud pública”¹². Por lo que consideramos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante, estuvo justificada.

Así las cosas, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Hospital actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que a base de la prueba presentada por las partes, las disposiciones del Convenio Colectivo y conforme al derecho aplicable, que la suspensión impuesta a la Sra. Evelyn Rosario Vázquez, por los hechos acaecidos el 7 de agosto de 2012, estuvo justificada. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de mayo de 2016.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 26 de mayo de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

¹² Id, pags., 560, 580, 585.

SRA. WALESKA RODRÍGUEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS-GUAYAMA
AVE. PEDRO ALBIZU CAMPOS
URB. LA HACIENDA
GUAYAMA PR 00785

LCDA. ROSIMAR RIOS TORRES
JIMENEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA. ANA C. MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III