

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HIMA-SAN PABLO
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO

CASO: A-13-2381

SOBRE: SUSPENSIÓN
(Sra. Luz M. López)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 8 de abril de 2014, en las facilidades de HIMA-San Pablo, en Caguas.

HIMA-San Pablo, en adelante la Compañía, el Patrono o HIMA, compareció a la misma representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Gianna Robles Vega, y la directora de recursos humanos, Sra. Elena Robinson. Las Sras. Ileana Rivera, gerente de salas de operación, y María E. Jacobo, directora de salas de operación, comparecieron como testigos.

La Unión General Trabajadores, en adelante la Unión o UGT, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón. La querellante, Sra. Luz M. López Martínez, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 21 de

mayo de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo (acción disciplinaria) procede contra la querellante a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y conforme a derecho. Si determinase que fue injustificada, que determine el remedio aplicable. En cambio, si determinase que en efecto fue justificado, proceda a desestimar la presente querella.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante ocupa un puesto de enfermera anestesista en el Departamento de Sala de Operaciones de HIMA. El 30 de enero de 2013, HIMA le impuso a la querellante una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días porque utilizó su teléfono celular dentro de la sala de operaciones, mientras desempeñaba sus funciones de enfermera anestesista, en medio de una intervención quirúrgica.

Inconforme con la determinación de HIMA, la UGT, en representación de la señora López, presentó la correspondiente querella; la cual siguió el trámite ordinario antes de arribar al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH). Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión solicitó la

intervención del NCA-DTRH, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono afirma que la suspensión de empleo y sueldo impuesta la querellante fue justificada. Alega que el uso del celular está prohibido terminantemente en las salas de operaciones; que la propia querellante trajo a la atención de HIMA la situación surgida a raíz de que la querellante utilizara su celular, durante horas laborables, dentro de una sala de operaciones y en medio de una intervención quirúrgica, y que con su acción la querellante no sólo descuidó al paciente sino que desconcentró al cirujano.

Por otro lado, la Unión sostiene que la querellante se vio obligada a utilizar su celular porque estaba atravesando por una emergencia familiar; que nunca abandonó su área de trabajo; que no se observó complicación o contratiempo alguno durante la referida intervención quirúrgica; que una cortina separa a la enfermera anestesista del cirujano, y que los médicos también atienden llamadas durante las intervenciones quirúrgicas.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO XIII ARBITRAJE

...
Sección 3 - Jurisdicción del Árbitro

La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querella y su decisión se limitará exclusivamente

a la interpretación de la estipulación o estipulaciones de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

...

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisprudencia aplicable.

La Compañía adoptó la Guía del Empleado, que contiene las normas de conducta. En la misma se dispone lo siguiente en su parte pertinente:

...

- Empleados - El uso de teléfonos celulares estará prohibido en el lugar de trabajo durante su turno, excepto que se le requiera como parte de sus funciones o en situaciones de emergencias. Además estará prohibido divulgar información personal o de salud de los pacientes a través de mensajes de texto o mediante conversaciones telefónicas según establecido en la Política Corporativa #098 de Redes Sociales y por la Ley HIPAA.

De entrada, se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales y reglamentarias es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil*, 31 LPRA § 3471, *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

Asimismo, se advierte que no está en controversia la validez de la regla antes citada; que la misma se aplica consistentemente, y que la querellante,

LAUDO
CASO A-13-2381

oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la misma^{1/}, a pesar de que el acuse de recibo de la “Norma [sobre] ‘Uso de teléfonos’ de la Guía del Empleado”, aparece firmado por la querellante en una fecha posterior a la del día del incidente que dio lugar a la acción disciplinaria.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y/ o el convenio colectivo que especifica que la decisión del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela será final e inapelable sólo si dicha decisión “es de acuerdo al derecho”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la *Sección 3 del Artículo XIII* del convenio entre las partes. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

^{1/} Surge del Exhibit I Conjunto, una carta con fecha del 12 de diciembre de 2012, remitida por la querellante al Dr. Iván del Toro, director médico de HIMA – San Pablo – Caguas, que “el día 21 de noviembre [de 2012] [a]proximadamente a la 1:30 a 1:45 p.m. recibí un mensaje de emergencia lo cual no acostumbro a contestar, pues nos tienen informado el no usar celulares en sala de operaciones como norma institucional.”

LAUDO
CASO A-13-2381

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Asimismo, es preciso destacar que la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* crea (en su *Artículo 8*) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal

LAUDO
CASO A-13-2381

funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2* de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa contemplado en el *Artículo 2* de la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la acción se considera justificada cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta a la querellante fue injustificada. La prueba establece que HIMA le impuso a la querellante, una enfermera anestesista, una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días porque utilizó su teléfono celular durante horas laborables, dentro de una sala de operaciones, en medio de una intervención quirúrgica y en clara violación a una norma institucional, aunque sin aparentes consecuencias negativas para el paciente que era objeto de cirugía.

La telefonía celular actual juega un papel importante para la existencia del hombre moderno que se ha convertido en una parte fundamental de la interacción humana; no obstante, queda claro que el uso del celular se asocia con errores u

omisiones; el celular es un distractor para el personal de salud. HIMA tiene el deber de ofrecer al paciente el cuidado y la atención razonables que las circunstancias exigen, y éstos se miden por normas de razonabilidad y prudencia. El empleado de la salud debe desempeñar sus funciones de acuerdo a unos criterios de excelencia que redunden en beneficio del paciente que es, en última instancia, el receptor de los servicios de enfermería. Pobre servicio de salud se le puede brindar al paciente si el empleado no cumple con sus deberes conforme a dichos criterios. El paciente tiene el derecho de exigir servicios de excelencia de parte del empleado de salud, e HIMA está en la obligación de asegurarse que esos servicios se rindan. El comportamiento demostrado por la querellante denota temeridad, falta de cuidado y de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. Tal conducta, en detrimento de las normas institucionales, refleja total menosprecio a las competencias relativas al manejo de los pacientes. El Hospital no puede tolerar actuaciones como las de la querellante. Éste requiere el cumplimiento de las reglas de conducta establecidas para mantener su imagen en alto.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía no abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al suspender de empleo y sueldo a la querellante.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

LAUDO
CASO A-13-2381

La suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días de que fue objeto la Sra. Luz M. López Martínez fue justificada; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de junio de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 17 de junio de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ELENA ROBINSON
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN PABLO
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00726

SRA ZAIDA CANCEL
REPRESENTANTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LAUDO
CASO A-13-2381

LCDA GIANNA ROBLES VEGA
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00726


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III