

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 LA CONCEPCIÓN
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-555

SOBRE: SUSPENSIÓN
-Incumplimiento de Normas-
Sra. Rochelli Báez

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Mayagüez, Puerto Rico el 20 de junio de 2014. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la ULEES, en adelante "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei, asesor legal y portavoz; el señor José Costas, representante; y la señora Rochelli Báez, querellante.

Por el Hospital La Concepción, en adelante el "Patrono": el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, asesor legal y portavoz; el señor Jorge Rodríguez, representante; y las señoras Miladys Lugo, Frances Santana, Iris Nora Vega y Aixa González en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la

prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes entienden que la Honorable Árbítro deberá determinar si la suspensión de empleo y sueldo en este caso fue la medida disciplinaria justificada o no, de acuerdo a los hechos y a la prueba desfilada. De no serlo se dispondrá la medida que proceda conforme a derecho y al Convenio Colectivo. De justificarse la acción tomada se desestimaré la querrela de la Unión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXXII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el

derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias

Conducta #4 - Ineficiencia, baja productividad, poco interés o negligencia en el desempeño de sus deberes.

Conducta #11 - Violación a alguna norma del Manual del Empleado y/o de las políticas del Hospital.

Conducta #12 - Incumplimiento con los Procedimientos del Hospital.

Conducta #35 - Violar una regla de seguridad que ponga en peligro la vida y seguridad de otros o la operación continua del Hospital.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo de la señora Rochelli Báez estuvo justificada o no.

La querellante, Rochelli Báez, ocupa el puesto de enfermera (BSN) en el departamento de neurocirugía desde hace siete años. Para la fecha de los hechos, 2 de junio de 2012, la querellante tenía el turno de trabajo de 7:00am a 3:00pm.

El Patrono alegó que la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta a la querellante estuvo justificada¹. Sostuvo que para la fecha antes mencionada y durante el turno de trabajo de la querellante, hubo una alteración en la documentación² y en el manejo del expediente clínico de una paciente. Que la querellante administró unos medicamentos fuera de horario, incumpliendo así con lo establecido en la orden médica. Siendo esta una acción negligente que puso en riesgo la salud de la paciente.

La Unión alegó que la suspensión de treinta (30) días impuesta a la querellante no estuvo justificada. Indicó que el Patrono no logró demostrar las faltas imputadas a la querellante.

Luego del análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias y las contenciones de las partes, consideramos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

¹ Exhibit 11 del Patrono.

² Kardex - registro de medicamentos de cada paciente.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, el Patrono es quien tiene el peso de probar que la suspensión de la querellante estuvo justificado.

En el caso de autos, fue esencial la credibilidad otorgada a los testigos. Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo a la señora Frances Santana, RN, quien en lo pertinente declaró que ella fue la enfermera que dio la voz de alerta sobre la alteración de los documentos médico legales (Kardex). Indicó, que ella tenía el turno de trabajo anterior al de la querellante, y que cuando hizo entrega del Kardex, éste no tenía ninguna alteración. No obstante, cuando regresó a su turno de trabajo después del de la querellante, observó que sus notas fueron tachadas y alteradas. Ante esta situación, la testigo reportó el incidente a su supervisora y realizó un reporte a esos efectos.

Así las cosas, el Hospital presentó como testigos a las señoras Iris Nora Vega y Aixa González, quienes realizaron una investigación completa donde se entrevistó al personal de los diferentes turnos que estuvieron asignados a esa paciente. Además, se

le solicito al personal que hicieran un informe³ escrito de lo acontecido. Concluida la investigación, se determinó que la querellante había alterado la documentación y administrado incorrectamente los medicamentos.

Estas declaraciones fueron consistentes con la prueba documental presentada durante la vista.

De otro lado, consideramos que la declaración de la querellante fue crucial para la resolución del presente caso. Esto, debido a las incongruencias que existen entre las declaraciones prestadas por la querellante y los documentos presentados por el Patrono. En lo pertinente, la querellante declaró que ella no había alterado el Kardex, sino que lo había recibido con los borrones que tenía. Pero, a preguntas de su asesor legal admitió que durante el cambio de turno ella no vio el Kardex, sino que solamente había visto las notas de enfermería; luego, a preguntas del asesor legal del Hospital, la querellante indicó que tampoco había visto las notas de enfermería.

Estas últimas declaraciones de la querellante contrastan con su propio informe de los hechos y con el informe de investigación hecho por el Patrono. En su informe, el cual fue uno breve y escueto, describe los medicamentos que administró y los tachones que tenía el Kardex. De otra parte en el informe de la investigación del Hospital se desprende que ante los cuestionamientos de la alteración al Kardex, la querellante se contradijo; primero respondiendo que el Kardex no tenía alteración, para luego decir que sí estaba tachado.

³ Exhibit 3, 6 y 10 del Patrono.

La evidencia presentada ante nos se basa fundamentalmente en los testimonios prestados por las partes, y claro está, por la credibilidad que estos nos merecen.

Cuando hay contradicción, en la evaluación de la evidencia testifical, le compete al árbitro analizar y ponderar cada testimonio en sus méritos a base de la situación presentada. En el campo obrero patronal, los tratadistas⁴ han enumerado unos factores a considerar a la hora de evaluar la credibilidad de un testigo, a saber son:

1. "demeanor" del testigo, manera en que testifica;
2. carácter de su testimonio;
3. su capacidad para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual testifica;
4. su carácter de honestidad y veracidad;
5. existencia o ausencia de parcialidad o interés;
6. alguna declaración previa consistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

Es por tal razón, que consideramos que los asuntos declarados por la querellante no nos merecen ninguna credibilidad, al entender que son inconsistentes y contradictorios.

⁴ Hill & Sinicropi - Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1980, pág. 101 et seq.

Ciertamente, este tipo de conducta negligente, amenazante y mendaz no es permisible debido a que no abona a la paz laboral que debe imperar en el lugar de trabajo; el permitirlo, trastocaría éste principio. A tono con lo antes mencionado, consideramos que el Patrono probó que actuó conforme al Convenio Colectivo y a las Reglas de Conducta.

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

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo de la señora Rochelli Baez estuvo justificada conforme a los hechos y a la prueba desfilada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2015.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de enero de 2015, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
INTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION
EDIF VILLA CAPITAN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680

SR JOSÉ F COSTAS VIDAL
REPRESENTANTE
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN
VALLE HERMOSO NORTE
P-6 CALLE CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III