

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

ASHFORD PRESBYTERIAN COMM. HOSPITAL (Hospital o Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM. A-14-2883 SOBRE ARBITRABILIDAD PROCESAL
Y	CASO NÚM. A-13-2566 SOBRE: SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA y ABANDONO DE SUS FUNCIONES
UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD (Unión)	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 10 de octubre de 2013. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 28 de abril de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR ASHFORD PRESBYTERIAN COMM. HOSPITAL, en lo adelante, el Hospital: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, representante legal y portavoz; la Sra. Irma

Carrillo, Directora de Recursos Humanos; y las Sras. María Pagán, Lynn Marrero, y María Pizarro, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD, en lo adelante, la ULEES: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Sonia Ayala Pagán, querellante.

Las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, por lo que cada una de éstas sometió un proyecto a tales fines. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL HOSPITAL:

Determinar si la Querrela es arbitrable o no procesalmente, conforme al Convenio Colectivo. De ser arbitrable procesalmente, que el árbitro determine si la suspensión fue o no justificada, a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable.

POR LA ULEES:

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo de la unionada Sonia Pagán estuvo o no justificado.

De determinar que no estuvo justificado, que provea el remedio adecuado de acuerdo al Convenio Colectivo.

Luego de examinar ambas contenciones, hemos determinado que la controversia a ser resuelta se encuentra perfectamente enmarcada en el proyecto presentado por el Hospital.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO X

Procedimiento de Quejas y Agravios

- A. Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio, o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.
- B. Si surgiera cualquier queja o agravio entre EL HOSPITAL, el empleado, y/o LA UNIDAD LABORAL, conforme al Inciso "A" que antecede, dicho asunto se resolverá obligatorio siguiendo el procedimiento expuesto a continuación.

Primer Paso

- 1. Cualquier empleado que se sienta afectado o agraviado, podrá llevar por sí, o a través de su delegado y/o representante de la UNIÓN, su queja ante su supervisor inmediato, y/o ante el (la) Directo(a) de la División de Enfermería, o su representante autorizado, dentro del término de cinco (5) días laborables después de surgido el incidente que motivó la queja. El empleado agraviado podrá, si así lo desea, requerir la presencia del delegado de su turno, y al representante de EL HOSPITAL, en el momento de exponer su caso.
- 2. El supervisor que atienda la queja o el (la) Director(a) de Enfermería, o su representante autorizado, deberá dar su contestación al empleado o delegado de turno y al representante de EL HOSPITAL, dentro de los siete (7) días laborables siguientes.

Segundo Paso

1. De no resolverse el problema en el Inciso anterior (Primer Paso), el delegado de turno y/o el delegado general, elevarán el caso del empleado ante el Director(a) de Recursos Humanos, o ante la persona en quien éste delegue, no más tarde de los siete (7) días laborables siguientes de haberse recibido la contestación del supervisor que atendió la querrela. En la comunicación, el delegado hará mención de las disposiciones del convenio que han sido violadas, o que es objeto de la controversia.
2. Dentro de un término de siete (70 días laborables, a partir de la fecha de la comunicación escrita, el Director de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, citará al delegado general del representante de LA UNION, y al empleado querrellado, para discusión conjunta con miras a la búsqueda de una solución satisfactoria al caso. El (la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, deberá rendir su decisión por escrito a la UNIDAD LABORAL, dentro del término de cinco (5) días laborables subsiguientes después de haberse agotado todas las gestiones con miras a buscarles solución satisfactoria al caso.

Tercer Paso

1. Si la UNIDAD LABORAL o el empleado no están de acuerdo con la decisión final emitida por el (la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, deberá someterse el caso a la consideración de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de un término de diez (10) días, a partir de la fecha en que se rindió la decisión final. La UNIDAD LABORAL enviará copia de su solicitud de arbitraje a EL HOSPITAL.

...

ARTÍCULO XXX

Derechos Gerenciales

- A. La Gerencia tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, y de establecer normas para la ejecución del trabajo.
- B. La Gerencia podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad (seniority) según lo disponga este Convenio, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo o despedir empleados por justa causa.
- C. La Gerencia podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y asimismo podrá determinar el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones.
- D. En relación con equipo y operaciones, la Gerencia podrá instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y podrá cambiar, combinar, dividir o alterar sus métodos de operación.
- E. La UNIÓN reconoce el derecho de la Gerencia de introducir nuevos métodos de trabajo y de cambiar los métodos y sistemas existentes, la Gerencia podrá regular tanto la calidad de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio. Se entiende que la Gerencia retendrá el derecho de administrar su negocio en la forma y manera que estime conveniente con la sola limitación que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Sonia Ayala Pagán, se desempeña en calidad de Enfermera Graduada, BSN, en el Departamento de Sala de Partos del Hospital Ashford Presbyterian.

2. El 11 de enero de 2012, el Hospital recibió una queja por trato descortés hacia una paciente, mientras la Querellante cumplía con su turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., de ese día.
3. Ello trajo como consecuencia que se iniciara una investigación sobre dicho incidente, en el cual se entrevistó a la Sra. María Reyes, Enfermera Graduada, quien se encontraba presente durante el incidente con la paciente.
4. El 15 de enero de 2012, en relación con el incidente anterior, se suscitó un altercado de palabras soeces y discusión en voz alta entre la Querellante y la señora Reyes, en el área del "lounge" de la Sala de Partos.
5. En comunicación de 9 de febrero de 2012, la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos, le informó a la Querellante que sería suspendida de empleo y sueldo por diez (10) días, efectivo ese mismo día hasta el 22 de febrero de 2012. A ésta se le imputó la violación al Reglamento de Disciplina y la intervención indebida con los procesos investigativos, al incurrir en el uso de palabras soeces, y crear un ambiente de intimidación y represalias.
6. El 27 de enero de 2013, la Querellante se vio involucrada en otro incidente en su área laboral, en el cual se ausentó de su área de trabajo dejando sólo al médico y a la enfermera práctica, mientras se desarrollaba un parto activo a una paciente.

7. Ese mismo día, y en hechos relacionados con esa misma paciente, se le imputó a la Querellante haberse comportado de manera altanera, agresiva y hostil al solicitar en el "Nursery" los servicios de cuidado para el infante recién nacido.
8. En comunicación de 8 de marzo de 2013, la Directora de Recursos Humanos del Hospital procede a suspender, nuevamente, de empleo y sueldo a la Querellante, por cinco (5) días laborables, efectivo ese mismo día hasta el 13 de marzo de 2013.
9. A ésta se le imputó negligencia crasa al poner en riesgo la seguridad de los pacientes, falta de ética profesional, actitud y comportamiento inadecuado hacia las compañeras de trabajo, y falta de respeto.
10. El 8 de marzo de 2013, el Sr. Arturo Grant, representante de la Unión, se comunicó con la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos, para discutir los pormenores de este caso, y solicitar los documentos pertinentes a dicha controversia.
11. El 15 de marzo de 2013, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual solicitó que se dejara sin efecto la suspensión impuesta a la Querellante, se reintegrara la misma a su empleo, y se le pagaran los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Procesal

Previo al inicio de la presentación de la prueba con respecto a los méritos de la presente controversia, el Hospital nos presentó un planteamiento dirigido a establecer que esta querrela no es arbitrable, en su modalidad procesal, por el alegado incumplimiento de la Unión con el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.

En síntesis, éste alegó que ni la Querellante, ni ningún representante de la Unión activaron la querrela mediante la presentación ante el supervisor inmediato, o ante la Directora de Enfermería. Que el mismo día en que se diligenció la sanción a ser impuesta a la Querellante, la Unión solicitó los documentos pertinentes a la querrela. Y que del próximo paso del cual el Hospital tuvo conocimiento en cuanto a esta controversia, fue cuando se recibió la terna de árbitros para efectuar la selección correspondiente.

La Unión, por su parte, sostuvo haber cumplido con el Procedimiento de Querellas, toda vez que la reunión efectuada el 8 de marzo de 2013, entre estas partes, para discutir esta controversia constituye, a su parecer, el Primer Paso de dicho procedimiento. Y que habiéndose llevado a cabo esta reunión, no era necesario volver a reunirse las partes, incluso cuando la carta de suspensión fuera recibida por la Querellante, el 11 de marzo de 2013.

El Convenio Colectivo dispone, en su Artículo X, Inciso B, supra, que cualquier empleado afectado podrá llevar a través de su delegado, y ante su supervisor, Director de Enfermería, o representante autorizado, dentro del término de cinco (5) días laborables después de surgido el incidente que motivó la queja. La carta de suspensión dirigida a la Querellante fue diligenciada el 8 de marzo de 2013, y ese mismo día, el representante de la Unión llevó la queja ante la Directora de Recursos Humanos del Hospital, aun cuando disponía de cinco (5) días para ello. Si consideramos que la razón por la cual se desarrollan las distintas etapas en un procedimiento de quejas y agravios es que la querrela sea resuelta en etapas previas, sería un acto fútil acudir a la supervisora de la querellante, cuando esta tiene menos discreción en cuanto a la toma de decisiones que la Directora de Recursos Humanos. Aunque como norma general, el procedimiento acordado en el convenio colectivo para el procesamiento de querrelas es uno de estricto cumplimiento, cuando su observancia rigurosa representa un gesto vacío e irreal, el mismo no tiene que ser agotado.¹ A tono con lo antes expresado, declaramos arbitrable la querrela y procedemos a atender los méritos de esta controversia.

¹ Hermandad Unión de Empleados v F.S.E., 112 DPR 51

Méritos

El caso ante nuestra consideración trata sobre una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días impuesta a la Querellante por ésta, alegadamente, abandonar sus funciones de Enfermera, y dejar al médico sin sus servicios durante un parto activo y en progreso, durante un incidente ocurrido el 27 de enero de 2013. Procede, entonces establecer si la suspensión de la Querellante estuvo o no justificada.

El Hospital alegó que la Querellante afectó los servicios de la Institución al actuar con dejadez, negligencia y abandonar sus funciones en la Sala de Parto, y que la justa causa para sostener la sanción impuesta fue probada mediante la prueba documental y testifical presentada. Como primer testigo, el Hospital presentó el testimonio de la Sra. Judith Pizarro Escalera, quien se desempeña como Enfermera Práctica. Ésta indicó, entre otras cosas, que para la fecha de los hechos estuvo asignada a la Sala de Partos, Alumbra II, luego de que se anunciara un parto en progreso. Que en dicha Sala se encontraba la Querellante, de quien recibió instrucciones para que localizara el récord de parto y a la Enfermera Graduada Lynn Marrero para que se dirigiera a la sala de partos. Que al regresar a Sala, e indicarle a la Querellante que la señora Marrero ignoró su pedido, ésta salió de la Sala ignorando las instrucciones del Médico de Sala. Que pasó el tiempo, pero la Querellante no regresó. Que al no haber disponible ninguna enfermera graduada, el médico le solicitó a la testigo que le aplicara pitosina² a la

² Medicamento utilizado para acelerar las contracciones del parto.

paciente, pero que esta se negó aduciendo que tales funciones no correspondían a su puesto, lo que provocó que el facultativo se molestara. Que luego de concluida sus tareas en la Sala de Parto, llegó al "counter" de Enfermería, y encontró a la Querellante y a la Sra. Lynn Marrero sosteniendo una discusión.

La próxima testigo presentada por el Hospital fue la Sra. Lynn Marrero, Enfermera Graduada. Ésta testificó que el día de los hechos, y en el momento en que se anunció el parto de referencia, esta se dirigía al baño. Que la Sra. Judith Pizarro le indicó que la Querellante la estaba buscando para que se personara a la Sala de Partos. Que acudió al área de Alumbra porque escuchó el timbre de la Sala, y que allí recibió insultos por parte del médico, quien le reclamó por el hecho de que las Enfermeras Gradudas lo habían dejado solo, y que éste requería de las mismas para la aplicación de la pitusina y la preparación de las suturas.

Como tercera testigo, el Hospital presentó a la Sra. María Milagros Pagán, quien se desempeña como Supervisora Administrativa de Sala de Partos. Ésta estuvo a cargo de efectuar la investigación de los hechos ante nuestra consideración, luego de recibir varias quejas en contra de la Querellante, incluyendo las del médico de la Sala de Partos, los familiares de la paciente que estaba siendo atendida durante el incidente, y de la señora Mangual, Supervisora del área del Nursery. Ésta última se quejó de la actitud de la Querellante, cuando ésta alegadamente se dirigió a ésta con voz fuerte y tono altanero, para que se recibiera al bebe recién nacido en la Sala de Partos.

Finalmente, el Hospital presentó a la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos, quien indicó haber recibido dos quejas en contra de la Querellante. Una por parte del médico de la Sala de Partos, y otra de la Supervisora del Nursery. Que la Querellante puso en riesgo la vida de la paciente al abandonar la Sala, y que alteró la paz en el área del Nursery. También testificó que la Querellante ya había sido objeto de múltiples medidas disciplinarias, por lo que le correspondía que, por este incidente, fuera penalizada con el despido. En cuanto a la Enfermera Lynn Marrero, indicó que no entendió necesario someterle ninguna medida disciplinaria por la discusión con la Querellante, toda vez que ésta no solo cumplió a cabalidad con las tareas propias de su turno, sino que sustituyó satisfactoriamente a la señora Ayala en el cumplimiento de su labor.

La Unión, por su parte, alegó que la sanción impuesta a la Querellante no estuvo justificada por lo que solicitó que la misma fuera retirada de su expediente, más el pago de los haberes dejados de percibir. Para sostener su contención, ésta presentó como su primer y única testigo, a la Querellante.

Ésta declaró que a eso de la 8:00 p.m. de la fecha de los hechos, se encontraba en el "lunch room" con la Sra. Lynn Marrero y la Sra. María Pizarro. Que tenía a su cargo la paciente concernida cuando esta se encontraba en la Unidad LDR, y que la misma solicitó hacer un cambio hacia la Sala de Parto Alumbra II, y que tanto ese cambio, como los procesos de admisión y de entrevista de dicha paciente fueron efectuados por

la Sra. Lynn Marrero. Por lo que entendía que la responsabilidad de atender a esa paciente recaía sobre Marrero y no sobre ella. También admitió haber dejado sólo al médico de Sala, sin embargo, expresó que eso había ocurrido en ocasiones anteriores, y ello no había causado ninguna consecuencia.

Asimismo indicó que al salir de la Sala de Partos para buscar a la Enfermera Marrero escuchó los monitores de un bebe que reflejaba una desaceleración, y fue de inmediato a atender el incidente. Que cuando Marrero salió de la Sala de Partos, ésta le reclamó que por su culpa, había sido reprendida por el médico. Finalmente, en cuanto al incidente en el Nursery, admitió haber llamado para que buscaran al recién nacido, pero que lo hizo en su tono de voz acostumbrado, el cual se distingue por ser uno alto.

Según se desprende de la prueba presentada, podemos concluir que la Querellante actuó de manera inadecuada e irrespetuosa tanto con sus compañeras enfermeras, como con el médico de Sala de Partos, quien le instruyó a que no abandonara la Sala en plena labor de parto de una paciente. Ello puso en juego la salud de dicha paciente y afectó la imagen de la Institución al comportarse de manera inapropiada delante de los familiares de la misma.

Nos parece que el Hospital actuó correctamente mediante la aplicación de la medida disciplinaria impuesta a la Querellante, máxime, cuando se trata de una empleada que reincide en este tipo de conducta. Este tipo de comportamiento no puede ser tolerado ni minimizado toda vez que en los hospitales se manejan asuntos

relacionados a la salud, por lo que la disciplina en estos procesos tiene que ser aún más rigurosa que en otras instituciones.

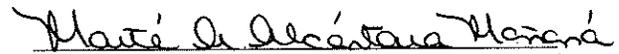
Por lo tanto, en consideración a lo antes expresado, y a que el Convenio Colectivo, en su Artículo XXX, sobre derechos gerenciales, faculta al Hospital para establecer normas para la ejecución del trabajo, procedemos a dictar el siguiente:

LAUDO

La suspensión de cinco (5) días impuesta a la querellante, Sonia Ayala Pagán, estuvo justificada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de mayo de 2014.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

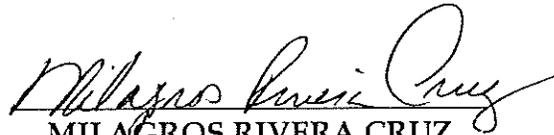
Archivada en autos hoy, 22 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARTURO GRANT
REPRESENTANTE
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA IRMA CARRILLO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL
PO BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

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

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA