

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

HOSPITAL ESPAÑOL DE AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.
(Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-177

SOBRE: AMONESTACIÓN POR
VIOLAR REGLAS DE CONDUCTA

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para audiencia, a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 3 de marzo de 2005; compareció el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, en adelante "el Patrono", representado por la Lcda. María E. Margarida, Asesora Legal y Portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Jacqueline Rivera Santiago, Coordinadora Administrativa de los Servicios de Enfermería y Testigo. También compareció la Sra. Audie E. Feliciano, Taquigráfa. Por parte de la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleada (os) de la Salud, en adelante

“la Unión”, no compareció representante alguno¹. El Patrono solicitó un término de quince (15) días para radicar un Memorial de Derecho en apoyo de su posición, a esos efectos le concedimos hasta el 17 de marzo del año en curso para radicar dicho escrito; habiendo recibido el mismo dentro del término establecido nos encontramos en posición de resolver.

El proyecto de sumisión propuesto por el Patrono fue el siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria que le fuera impuesta a la Sra. Luz Cruz, enfermera del Hospital Auxilio Mutuo, fue conforme a derecho y al Convenio Colectivo, y que la misma debe sostenerse.

En ausencia de un proyecto de sumisión por parte de la Unión, determinamos² que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Mediante carta fechada 28 de febrero de 2005, y recibida en nuestro Negociado vía fax el 1 de marzo de 2005, a las 4:23 de la tarde, la Sra. Ana C. Meléndez, Presidenta de la Unión, solicitó la suspensión de la audiencia alegando que no había podido comunicarse con la querellante. El 2 de marzo de 2005, en horas de la mañana, mediante llamada telefónica le notifiqué a la señora Meléndez que su solicitud suspensión había sido denegada, ya que la razón para solicitar la misma no era válida. Le indique que la audiencia estaba citada por quinta ocasión desde el 10 de mayo de 2004; por lo que la Unión tuvo tiempo suficiente para hacer las gestiones necesarias para conseguir a la querellante. Consideramos preciso señalar, que las audiencias citadas los días 15 de agosto de 2003 y 13 de abril de 2004, fueron suspendidas a petición de la Unión por la misma razón. No obstante, mediante carta de 2 de marzo de 2005, la señora Meléndez nos solicitó reconsiderar nuestra determinación de no suspender la audiencia. En dicha carta también solicitó que esta árbitro se inhibiera de entender en el presente caso. Considerando que no existen fundamentos válidos para acceder a la petición de inhibición de la señora Meléndez, declaramos la misma **NO HA LUGAR**, y procedimos a celebrar la audiencia en ausencia de la Unión. Esto, amparados en el Artículo XII – Aplazamientos o Suspensiones, Incomparencias, Tardanzas y Desistimientos – del Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

² El Artículo XIV – SOBRE LA SUMISIÓN -

(B) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el(los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Determinar si la carta de amonestación impuesta a la Sra. Luz Cruz estuvo o no justificada. De no estarlo, que la Árbítro emita el remedio adecuado.³

La Evidencia Documental sometida por el Hospital fue la siguiente:

- Exhibit 1** Convenio Colectivo aplicable a las Enfermeras (os) Graduadas (os). Vigente desde el 1 de junio de 2001 hasta el 31 de mayo de 2004.
- Exhibit 2** Carta de 20 de junio de 2002, de la Sra. Luz Cruz dirigida a la Sra. María Román. (Querella en Primer Paso).
- Exhibit 3** Carta de 21 de junio de 2002, de la Sra. María Román dirigida a la Sra. Luz Cruz. (Contestación a Querella en Primer Paso).
- Exhibit 3a** Acuse de recibo
- Exhibit 4** Carta de 28 de junio de 2002, de la Sra. María Román dirigida a la Sra. Luz Cruz.
- Exhibit 5** Solicitud para Designación o Selección del Árbítro, recibida en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 10 de julio de 2002.
- Exhibit 6** Carta de Amonestación de 14 de junio de 2002.
- Exhibit 6a** Hoja de Trámite de 14 de junio de 2002.
- Exhibit 6b** Informe del Sr. José Santos de 13 de junio de 2002.

³ El Artículo X – Procedimiento de Quejas y Agravios – del Convenio Colectivo entre las partes establece que el Laudo debe ser conforme a derecho.

Exhibit 6c Registro de Medicamentos Controlados.

Exhibit 7 Normas de Despacho de Sustancias Controladas.

Exhibit 8 Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario.

Exhibit 8a Acuse de Recibo.

DISPOSICIONES PERTINENTES

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 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.

REGLAS DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Regla #20, Eficiencia

El Hospital necesita y exige que cada empleado ejecute las tareas asignadas con diligencia y eficiencia. Por lo tanto, si un empleado no rinde su trabajo eficientemente y puntualmente, o si lo desempeña negligentemente, o no cumple con las normas de calidad requeridas por la Institución, podrá ser sancionado e inclusive perder su trabajo.

Regla #30, Cumplimiento de Normas

Los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación, e instrucciones verbales o escritas, aplicables a su posición o no relacionadas con situaciones específicas, así como por cualquier regla o reglamento de agencias del gobierno relativas a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos del Hospital.

DESPACHO Y TRANSFERENCIA DE SUBSTANCIAS (SIC) CONTROLADAS FUERA DE HORAS LABORABLES, FINES DE SEMANA Y DÍAS FERIADOS

NORMA:

La-el Gerente de cada área es responsable de mantener un inventario que cubra las necesidades considerando los fines de semana y días feriados.

INFORMACIÓN GENERAL:

La-el Gerente y/o Enfermera-o Clínica-o turno será responsable de localizar las sustancias (sic) controladas cuando surjan emergencias fuera de horas laborables, fines de semana y días feriados en las unidades clínicas y notificará a la Asistente Administrativa. En ausencia de éstas la Asistente Administrativa será responsable de llevar a cabo dicho procedimiento.

PROCEDIMIENTO:

1. La-el enfermera-o profesional a cargo del paciente le indicará a la supervisora de turno la sustancia (sic) controlada que necesita. Solamente se autorizará la dosis a ser administrada al momento.
2. La-el Supervisora-or de turno localizará en que Unidad Clínica tendrán disponible cantidad suficiente de la sustancia (sic) controlada y autorizará a la-el enfermera-o profesional solicitante a buscar el medicamento.
3. La-el enfermera-o solicitante llevará la orden y la tarjeta del paciente y le enseñará la orden vigente del medicamento a la-el enfermera-o a cargo de la llave en la Unidad donde esté disponible el medicamento. Sólo se transfiere la cantidad de la sustancia (sic) controlada equivalente a la dosis del momento. El cargo será ponchado con la tarjeta del paciente y dejado en el Unidad correspondiente.
4. La-el enfermera - o que recibe la sustancia (sic) controlada la dará de baja del Registro Oficial de Sustancias Controladas, identificando el área clínica para la cual está transfiriendo la dosis, fecha y firma de la-el o que transfiere.
5. La-el enfermera-o que administrará el medicamento cumplimentará la información requerida en el perfil de administración del paciente.
6. Tanto la-el enfermera-o que solicita el préstamo como la-el que lo provee son responsables del cumplimiento de esta norma.
7. No se tramitarán préstamos de sustancias controladas de una Institución a otra, ya que por Ley no se pueden transportar sustancias (sic) controladas a ningún área fuera de la Institución.

8. La Asistente Administrativa verificará que todo el procedimiento sea realizado según la norma establecida.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Luz Cruz, querellante, se desempeña como enfermera graduada en la Unidad de Intensivo del Hospital Auxilio Mutuo. Su supervisora inmediata era la Sra. Jacqueline Rivera. El 12 de junio de 2002, la querellante trabajó el turno de 7:00 de la mañana a 3:00 de la tarde. Ésta, según lo acostumbrado atendió los pacientes a su cargo y le administró los medicamentos que tenían prescritos. El 13 de junio de 2002, la enfermera a cargo de las sustancias controladas procedió a cuadrar las mismas. Al terminar el cuadro, el Gerente de la Unidad Sr. José Santos, se percató de que la querellante había transferido una dosis de Demerol 50 mg de la Unidad de Coronaria sin seguir el procedimiento establecido para la transferencia de sustancias controladas.

El señor Santos le informó lo sucedido a la Sra. Jacqueline Rivera y preparó un informe documentando el incidente. (Exhibit 6b) El 13 de junio de 2002, la señora Rivera discutió el mencionado informe con la querellante en presencia del señor Santos.

Posteriormente, el 14 de junio de 2002, la querellante fue amonestada por no seguir las normas establecidas por el Hospital para la transferencia de sustancias controladas; imputándole la violación de las Reglas de Conducta Número 20 — Eficiencia — y Número 30 — Cumplimiento de Normas — supra. (Exhibit 6)

OPINIÓN

Nos corresponde determinar si la carta de amonestación impuesta a la Sra. Luz Cruz, por hechos ocurridos el 12 de junio de 2002, estuvo o no justificada.

El Patrono, alegó que la amonestación estuvo justificada ya que la empleada no ejecutó eficientemente su trabajo al no cumplir con las normas establecidas por el Hospital para la transferencia de sustancias controladas. Sostuvo que el mal manejo de estos narcóticos por parte de los empleados puede tener serias repercusiones para el Hospital, ya que el mismo es auditado constantemente a esos efectos.

Para sustentar su posición el Patrono presentó el testimonio de la Supervisora Jacqueline Rivera. Ésta declaró que fue el Sr. José Santos, Gerente de la Unidad de Intensivo, quien se percató de la falta de la querellante. Sostuvo que éste le notificó lo sucedido y redactó un informe el cual fue discutido con la empleada en su presencia. Declaró que en dicha reunión la querellante no ofreció una razón justificada para haber transferido el medicamento de otra Unidad sin seguir las normas establecidas por el Hospital, más aún, cuando el medicamento que fue transferido sí estaba disponible en su Unidad.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo XI del Convenio Colectivo entre las partes, el Hospital posee la facultad de administrar su negocio y dirigir a sus empleados. También podrá establecer aquellas normas y reglamentos que considere

necesarios para mantener el orden y la eficiencia del personal. Bajo las disposiciones de este Artículo, el Patrono implantó de forma unilateral el Manual de Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario, así como las Normas para Transferencia de Sustancias Controladas.

En el caso de autos, la querellante fue amonestada por violar las Reglas de Conducta que exigen eficiencia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las normas establecidas por el Hospital. Luego de haber aquilatado toda la prueba documental y testifical presentada por el Patrono, surgen dudas en la mente de esta juzgadora.

De los documentos sometidos en evidencia, no surge claramente la forma en que ocurrieron los hechos y en qué consistió el incumplimiento de la empleada. Sobre el informe que redactó el señor Santos, debemos señalar que el mismo constituye prueba de referencia toda vez que éste no estuvo presente durante la vista de arbitraje. Quien testificó sobre dicho informe fue la supervisora Jacqueline Rivera; no obstante, debemos señalar que aún cuando el testimonio de la señora Rivera goza de nuestra credibilidad, el mismo fue sumamente escueto. Aunque la señora Rivera explicó el procedimiento que exige el Hospital para la transferencia de las sustancias controladas, ésta no logró establecer de forma específica cómo ocurrieron los hechos y en qué consistió el incumplimiento y la falta de eficiencia de la querellante; ya que ella no fue quien detectó personalmente la alegada falta. Consideramos que su conocimiento sobre los

hechos fue basado en la información verbal y escrita que le suministrara el Sr. José Santos, y que su participación directa en este caso fue al momento de imponer la medida disciplinaria.

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. 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 reclamación⁴.

Independientemente de la incomparecencia de la Unión, es el Patrono el que nos tiene que demostrar mediante prueba afirmativa, clara y convincente que la querellante cometió la falta imputada y que la medida disciplinaria estuvo justificada.

Aún habiendo presentado el Hospital evidencia a los efectos de que el medicamento en cuestión estaba disponible en la Unidad de Intensivo y también en la Unidad de Coronaria, no surge que el mismo haya sido transferido de una Unidad a la otra. Tampoco se desprende que el medicamento que fue dado de baja en la Unidad de Coronaria haya sido utilizado por la Sra. Luz Cruz. A nuestro modo de ver, entendemos que los documentos sometidos en evidencia en nada vinculan a la querellante.

⁴ JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

Consideramos que no debe existir ni un resquicio de duda en esta juzgadora para sostener la medida disciplinaria. Ante la insuficiencia de prueba por parte del Patrono, no nos queda más alternativa que emitir el siguiente:

LAUDO

De conformidad con la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y la legislación aplicable; determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la Sra. Luz Cruz, no estuvo justificada. Se ordena que la carta de amonestación sea removida del expediente de la empleada⁵.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de mayo de 2005.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de mayo de 2005 y remitida copia por correo ordinario a las siguientes personas:

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

⁵ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo II — Propósito —

e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del Árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.

LCDA MARÍA E MARGARIDA FRANCO
LESPIER & MUÑOZ- NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRTA ANA C MELÉNDEZ FELICIANO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
50 COLL & TOSTE
SAN JUAN PR 00918

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA