

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-206

**SOBRE: SUSPENSIÓN
MARTA PIMENTEL**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se celebró el 18 de septiembre de 2007 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono: el Lcdo. Luis A. Ortiz, Representante Legal y Portavoz; la Sra. Elva Soto, Directora del Departamento de Enfermería y Testigo; y la Sra. Hiralda Abarca, Directora de Recursos Humanos y Representante.

Por la Unión: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Aníbal Alago, Representante y la Sra. Marta Pimentel, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión entre las partes por lo que cada una sometió su respectivo proyecto de Sumisión¹:

¹ Véase el Artículo XIV- Acuerdo de Sumisión.

a)...

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) preciso(s) a ser resultado(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Por el patrono:

“Que este Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la suspensión de la querellante, Marta Pimentel, es justificada o no”.

Por su parte, la Unión radicó el siguiente proyecto de sumisión:

“Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de Marta Pimentel estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio conforme a derecho y al Convenio Colectivo”.

Luego de analizar ambos proyectos y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

“Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes, a derecho y a la prueba desfilada si la suspensión de la Sra. Marta Pimentel estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que el árbitro provea el remedio adecuado”.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Artículo XI

Derechos de la gerencia

Sección 11.2 La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente: Planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir y disciplinar empleados por justa causa...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Marta Pimentel, aquí Querellante, se desempeña como enfermera graduada en la Sala de Emergencia del Hospital Metropolitano de Río Piedras. El 15 de junio de 2006, mediante carta suscrita por la Sra. Elva Soto, se le informó que estaba suspendida de empleo y sueldo mientras se llevaba a cabo una investigación sobre un incidente donde, alegadamente, administró por error un medicamento al paciente #126324.

El contenido de dicha carta tal como fue escrita es el que sigue:

Revisando su informe, entregado hoy 15 de mayo de 2006, relacionado a situación discutida ayer, sobre incidente ocurrido con el paciente #126324 (APS) deseo informarle que éste caso estará bajo investigación, a tales efectos, usted estará suspendida de empleo y sueldo hasta concluída la misma. Posteriormente se le estará llamando para informarle sobre la decisión final.²

Del testimonio de la Sra. Elva Soto se desprendió que fue ella quien firmó y entregó la carta de suspensión a la Querellante, la cual fue efectiva el 15 de junio de 2006; que no recordaba el día en que ocurrió el incidente por el cual la Querellante fue suspendida y que los hechos imputados ocurrieron en el turno 3:00 - 11:00 pm. También declaró que administrar erróneamente un medicamento es algo serio porque está en juego la vida del paciente por lo que procedía la investigación para este tipo de caso.

² Exhibit 1 del Patrono.

La Querellante en su testimonio admitió que estuvo involucrada en este incidente. Por otro lado, declaró que además estuvo involucrada la Sra. Josefina Estrella, quien es también enfermera graduada; que fue ella quien le dio el medicamento para que ésta lo suministrara al paciente, sin embargo, esta no fue suspendida. La Querellante testificó además que la señora Soto le pidió que redactara una carta sobre los hechos del incidente. Ella lo hizo pensando que era un acto de buena fe y que luego la señora Soto utilizó la misma carta para incriminarla logrando establecer los hechos del incidente ocurrido con el paciente.

Sobre las declaraciones de la Querellante, el Portavoz del Patrono, aclaró que la señora Estrella no fue suspendida porque se determinó que la negligente fue la Querellante.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La prueba del Patrono consistió, esencialmente, en la carta de suspensión entregada a la Querellante y el testimonio de la señora Soto expresando lo que alegadamente sucedió. Aunque el Patrono no trajo el informe para efectos de probar que se realizó la investigación, que fue la causa para la suspensión, la Querellante corroboró en su testimonio que estuvo involucrada en el incidente. Reconocemos que el Patrono posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, disciplinarlos por justa causa y requerir que el personal mantenga su conducta al más alto nivel. El Convenio Colectivo es claro al disponer el derecho de la gerencia a disciplinar y suspender por justa causa.

Por la naturaleza de la industria es fundamental que el Patrono tenga la flexibilidad de suspender a un empleado mientras realice una investigación para determinar si procede o no una medida disciplinaria. Claro, el Patrono tiene que ser diligente al efectuar dicha investigación pues no puede tener a un empleado esperando el resultado de la misma por un tiempo irrazonable. En este caso, el querellado actuó con diligencia al concluir la investigación en un período de veinticuatro horas desde el momento de la suspensión.

En atención a ello, en el presente caso emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La suspensión de la Sra. Marta Pimentel estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 29 de octubre de 2007.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de octubre de 2007 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
ABOGADO ULESS
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

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

SRA. ENEIDA SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO. JORGE C. PIZARRO GARCÍA
BUFETE JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN 00936-6104

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III