

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**SALUD INTEGRAL DE LA
MONTAÑA, INC.**
(Patrono)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 1199**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-940

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INCUMPLIR NORMAS DE
CONDUCTA**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del caso se efectuaron el 16 de febrero y 30 de marzo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 27 de mayo de 2011.

Por la **SALUD INTEGRAL DE LA MONTAÑA, INC.**, en adelante “el Patrono o SIM”, comparecieron: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; la Sra. Ada Torres Vázquez, directora de Recursos Humanos y testigo; y las Sras. Mayra Rivera Molina y María S. Fuentes Figueroa, testigos.

Por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, en adelante “la Unión o la UGT”, comparecieron: el Lcdo. Luis M. Escribano Díaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Cándido Collazo Mercado, oficial y testigo; las Sras. Carmen M. López Padilla, testigo; y Dalys Berdecía Rivas, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron, la controversia a resolver en los términos siguientes:

Que esta Honorable Árbitro determine, si la suspensión de la Querellante estuvo o no justificada a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De no estar justificada, que determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO VIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1:

El Patrono y/o Compañía retiene el derecho exclusivo a administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, a hacer reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de la Compañía, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de las operaciones, a emplear, asignar deberes, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para

¹ Las partes estipularon el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de mayo de 2005 hasta el 30 de abril de 2009, prorrogado, como el que cubre la controversia.

desempeñar los trabajos, cesantear o despedir empleados por justa causa y a implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajos de tiempo extra.

Sección 2:

Los derechos de administración establecidos aquí, no son del todo exclusivos, pero indican el tipo de derecho que son inherentes a la administración. Cualquier otro derecho, poderes o autoridades que el Patrono y/o Compañía tuviese antes de entrar a este Convenio Colectivo, serán retenidos por el patrono y/o compañía, excepto cuando estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. [sic]

ARTÍCULO XXXVI BONO DE PRODUCTIVIDAD PROGRAMA DE SALUD EN EL HOGAR

La Corporación otorgará una compensación por productividad y eficiencia a los empleados de la unidad contratante bajo las siguientes condiciones y requisitos:

Sección 1. El bono de productividad se otorgará siempre y cuando la reglamentación de Medicare no varíe a efectos de que lo reconozca como un gasto reembolsable, efectúe el pago y la operación produzca un sobrante que absorba el costo de este bono.

Sección 2. La Corporación y/o Patrono otorgará un bono por productividad utilizando una de las dos formulas:

Formula 1: a) El promedio en agregado de visitas facturables y cobrables por día físicamente trabajado por el empleado nunca sea menor que el promedio en agregado de visitas facturables y cobrables de cinco (5) visitas diarias.

...

Formula 2: a) El promedio en agregado de visitas facturables y cobrables por día físicamente trabajado por el empleado nunca sea menor que el promedio en agregado de visitas facturables y cobrables de seis (6) visitas diarias. [sic]

...

Manual del Empleado
Departamento de Recursos Humanos
Revisado el 3 de julio de 2007

...

**ARTÍCULO VII
DISCIPLINA
SECCIÓN VII.1: MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

...

vii. Abandonar su trabajo antes de la hora señalada, o no cumplir con las tareas que se le asignan. [sic]

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Salud Integral de la Montaña es un programa de salud en el hogar que ofrece servicios a pacientes con fines de rehabilitación. Estos servicios son recibidos por pacientes que están confinados en su hogar,² con una limitación física,³ afección degenerativa progresiva; que no le permite ir a recibir servicios médicos a una oficina médica o a un centro ambulatorio. Si el paciente muestra algunas de las características anteriores, el médico primario, emite una orden médica refiriendo a ese paciente al

² Entiéndase a pacientes que enfrentan una incapacidad neurológica o que no le permite tomar decisiones mientras está en la casa.

³ La condición física puede ser temporera o estar limitada por causa de algún accidente.

programa de salud en el hogar, donde cuentan con los servicios de profesionales de enfermería, terapia física, terapia ocupacional y trabajador social.

Los costos de estos servicios son pagados por diversos proveedores de salud, tanto públicos como privados, entre los cuales se encuentra, Medicare como proveedor principal. Estos proveedores establecen fecha para la facturación de los servicios con evidencia de la intervención directa que se le hizo al paciente. La evidencia más significativa, es la nota clínica que prepara el profesional que ofreció el servicio. Es un documento que se titula Nota Clínica Enfermería que consta de siete páginas. En éste se evidencia la información personal, los datos clínicos y el plan de cuidado de cada paciente. Algunas de las preguntas allí contenidas son subjetivas⁴ y otras en forma de indicadores⁵. Además, el profesional que ofreció el servicio debe llenar el OASIS, que es otro documento que acompaña la factura, el cual se compone de distintos formularios que se llenan,⁶ y son evaluados por Medicare a través del Internet para verificar si ese servicio se proveyó al paciente. Esta documentación permite que Medicare establezca cuánto tiempo ha estado ese paciente en tratamiento, qué plan de tratamiento se estableció, qué van a pagar y la evidencia de que ese plan de tratamiento al paciente está acorde con el expediente médico.

⁴ Preguntas que se contestan individualmente explicando la situación o procedimiento, según aplique.

⁵ Preguntas guías que se contestan con una marca de cotejo.

⁶ Algunos de estos formularios son: admisión al programa, evaluación de inicio o de reinicio (*se utiliza cuando el paciente va directamente al hospital*), de rehabilitación y altas, entre otros.

La Sra. Dalys Berdecía, querellante y enfermera graduada trabajaba para el Patrono como enfermera visitante en el hogar desde el 2 de diciembre de 2000. Su horario de trabajo es de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. y su itinerario es de lunes a viernes. El 21 de septiembre de 2009, la Lcda. Sandra V. García Rodríguez, directora ejecutiva del SIM suscribió una suspensión de empleo y sueldo a la Querellante, hasta tanto entregara en su totalidad documentos y notas atrasadas de varios expedientes clínicos.⁷ El 13 de octubre de 2009, la Querellante, se reintegró a trabajar.

La Unión, inconforme con la suspensión impuesta a la Querellante, radicó la querrela bajo el procedimiento de quejas y agravios ante el Negociado de Conciliación Arbitraje.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono argumentó que la Querellante incumplió con su hoja de deberes al no mantener sus notas clínicas documentadas y que ésta presentó un patrón de descuido y desinterés, aún cuando se le proveyó oportunidad para que completara las notas clínicas y documentos incompletos en los expedientes médicos de los pacientes. De acuerdo al Patrono la conducta negligente de la Querellante resulta lesiva a la imagen y al buen funcionamiento del programa de SIM; ya que puede conllevar una responsabilidad médico-legal.

El Patrono presentó el testimonio de la Sra. Mayra Rivera Morales quien ocupa un puesto de gerente clínico. Como parte de sus funciones sustituye a la directora del

⁷ Exhibit - 21 - Patrono.

programa cuando se ausenta, supervisa al personal de enfermería y administra el área clínica que comprende el área de enfermería, terapia física, terapia ocupacional y enfermeras prácticas, entre otras.

Expresó que una enfermera visitante como lo es la Querellante, diariamente al llegar a la oficina, luego de registrar su llegada, le notifica si hay algún cambio en su rutina. Entre estos cambios, debe informar si le admitieron un nuevo paciente, si tiene exceso o menos visitas, si necesita suplido de materiales⁸ para los nuevos pacientes; además, completa el equipo de reserva, recoge los formularios y documentos necesarios para completar la nota clínica. Cuando sale a visitar al primer paciente, en el formulario que se registra el millaje, llena el renglón de la fecha, hora y lo que marca el odómetro de su vehículo en ese momento. Al llegar a la casa del paciente ofrece el tratamiento que el médico ordenó. Luego de finalizar esa intervención, debe completar la nota clínica con todo el servicio que ofreció a éste en ese momento. Rápidamente, se dirige a ver al segundo paciente y así sucesivamente, repite el mismo procedimiento hasta finalizar las visitas diarias programadas. Una vez termina de visitar a los pacientes, si no ha completado su jornada de trabajo diaria, puede regresar a la oficina para completar los formularios y notas clínicas, además de solicitar los materiales del próximo día.

⁸ Se refiere a gasas, guantes, sonda urinaria, entre otros.

La señora Rivera Morales continuó expresando que cada paciente tiene su plan de cuidado particular, por lo que, es importante mantener el récord completo con todas las notas que la enfermera visitante registra. Explicó que la consecuencia de no tener las notas clínicas completas es que si por alguna razón, en la próxima intervención, se le asigna otra enfermera, ésta no va a contar con las notas de la visita anterior. Por ende, no puede observar si la afección del paciente ha sufrido algún cambio significativo y si amerita comunicarse con el médico de ese paciente, para que pueda determinar si hace cambios en el tratamiento o si amerita continuar con los servicios. De esta manera también se evalúa si se logró el tratamiento establecido para con ese paciente y así poder validar lo que el programa SIM factura a los planes médicos.

La testigo expresó que las notas clínicas deben ser entregadas por norma general entre 24 a 48 horas, luego de realizar la visita al paciente; aunque algunas enfermeras las entregan el mismo día o la mañana siguiente. Indicó que en el pasado han tenido problemas con la entrega a tiempo de dichas notas clínicas, con algunas enfermeras, pero se coordinó un plan de mejoramiento que fue cumplido. Este plan consiste en asignarle a otra enfermera visitante los pacientes de ese día coordinado, para que en ese tiempo la enfermera visitante permanezca en la oficina completando la documentación que se requiere para cada caso.

Añadió, que el departamento de calidad en ocasiones realiza auditorias internas para evaluar los indicadores establecidos en las notas clínicas, por consiguiente, si no

hay notas clínicas, las auditorías no se pueden llevar a cabo. Tampoco, se puede llevar a cabo la facturación del servicio ya ofrecido porque el expediente del paciente visitado está incompleto. Además, de que en ocasiones el Departamento de Salud y Medicare, hacen visitas al programa y al examinar los expedientes y encontrar que las notas no están completas, puede ocurrir algún señalamiento médico-legal que conlleve el cierre del programa SIM.

La Sra. Ada T. de Jesús Torres, otra testigo del Patrono, expresó que como directora de recursos humanos del SIM, evaluó el expediente de la Querellante y aplicó la suspensión, como el siguiente paso para la disciplina progresiva. Relató que:

- 1) El 13 de marzo de 2007, le suscribió a la Sra. Dalys Berdecía una suspensión de dos (2) días por incumplir su programa diario de visitas y demora en la entrega de documentación, entre otras cosas.⁹
- 2) El 6 de junio de 2008, entre la Querellante y la Sra. Iris Rivera, su supervisora inmediata, sostuvo una reunión de supervisión sobre los atrasos en sus notas clínicas y OASIS para los meses de abril, mayo y junio en la cual se llegaron a unos acuerdos.¹⁰ Los acuerdos y el plan de acción a seguir fueron los siguientes:
 - Redacción orden médica extraviada (Junio 6, 2008).
 - Redacción en su totalidad de los OASIS de recertificación altas en 24 horas laborables (Junio 9, 2008).
 - Redacción en su totalidad de las notas de seguimiento en 72 horas laborables (Junio 11, 2008).
 - Complementación en su totalidad de los expedientes incompletos en una semana (Junio 13).
 - En conjunto con su supervisor planificará las visitas a los pacientes programados durante la semana del 9-13 de junio de 2008, para poder separar un día a la semana para redacción, siempre y cuando el servicio al paciente no se ve afectado.
 - Salida a visitar pacientes no más tarde de las 9:00 AM.

⁹ Exhibit - 2- Patrono.

¹⁰ Exhibit - 3 - Patrono.

- Entrega de notas de seguimiento y OASIS en el tiempo establecido por Medicare.
 - Permanecerá dos semanas (9-20 junio 2009) en la ruta actual (Orocovis) de continuar en ese período con el mismo patrón se procederá al cambio de ruta discutido. [sic]
- 3) El 27 de junio de 2008 la Sra. Iris Rivera Torres, supervisora de enfermeras interina, suscribió una amonestación a la Querellante por incumplir los acuerdos del 6 de junio de 2009, con copia a la Unión.¹¹
 - 4) El 29 de julio de 2008 la Sra. Iris Rivera Torres, supervisora de enfermeras interina, suscribió una comunicación a la Querellante, con copia a la Unión, a los efectos de extender el periodo probatorio porque a pesar que había cumplido con el plan de mejoramiento establecido, aún tenía seis (6) notas pendientes de 24 de julio de 2008 sin entregar.¹²
 - 5) El 28 de octubre de 2008 la Sra. Iris Rivera Torres, supervisora de enfermeras interina, suscribió una comunicación a la Querellante sobre documentación atrasada durante el mes de octubre de 2008 y como plan de acción, le ordenó permanecer el 18 de octubre de 2008 en la oficina para completar las notas pendientes de octubre de 2008.¹³
 - 6) El 6 de febrero de 2009, se llevó a cabo la evaluación anual de la Querellante, para el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2008,¹⁴ en la que la supervisora inmediata comentó sobre los atrasos significativos en la entrega de documentos.
 - 7) El 19 de mayo de 2009¹⁵ y 6 de agosto de 2009¹⁶, se llevaron a cabo reuniones entre la Querellante y su supervisora inmediata. Entre otras cosas, se discutió el asunto de la entrega tardía de las notas clínicas y OASIS.
 - 8) El 9 de septiembre de 2009 la Sra. Iris Rivera Torres, supervisora de enfermeras interina suscribió a la Querellante una carta sobre los atrasos en la documentación sin entregar entre el periodo de agosto al 9 de septiembre de 2009; y un nuevo plan de mejoramiento a seguir para completar las mismas con una fecha límite de entrega el 14 de septiembre de 2009.¹⁷

¹¹ Exhibit -10- Patrono.

¹² Exhibit -11- Patrono.

¹³ Exhibit -12 y 13 - Patrono.

¹⁴ Exhibit -15- Patrono.

¹⁵ Exhibit - 16- Patrono.

¹⁶ Exhibit - 17- Patrono.

¹⁷ Exhibit - 18- Patrono.

- 9) El 14 de septiembre de 2009, la Sra. Iris Rivera, supervisora inmediata de la Querellante le suscribió a la Sra. Ada T. Torres, directora de recursos humanos la recomendación de suspensión de empleo y sueldo de la Sra. Dalys Berdecía, por atrasos en la documentación que al 14 de septiembre de 2009, no había completado como se le requirió.¹⁸

La Directora de Recursos Humanos continuó expresando que al recibo de la comunicación de la supervisora inmediata Iris Rivera, evaluó el expediente y el desempeño de la Querellante y antes de recurrir a una disciplina más severa optó por suspenderla efectivo el 21 de septiembre de 2009 de empleo y sueldo hasta tanto completara las notas pendientes, reintegrándose ésta el 13 de octubre de 2009. Añadió que nunca había tenido querellas de los médicos sobre el trabajo de la empleada, ni quejas de pacientes.

La Unión mediante su representación legal, argumentó que la Sra. Dalys Berdecía no fue la única enfermera visitante que cometió la falta, pero sí fue la única suspendida, y la medida fue totalmente desproporcionada. La Querellante nunca fue sancionada por faltar a sus deberes con sus pacientes y no hubo vínculo a ninguna consecuencia de ningún carácter.

La Unión, como parte de su prueba, presentó el testimonio de Dalys Berdecía Rivas, querellante. Admitió que fue suspendida por tener unas notas clínicas atrasadas; debido a que el formulario a llenar era extenso y no contaba con el tiempo suficiente para completarlo. Argumentó que la enfermera visitante tiene de 24 a 48 horas para

¹⁸ Exhibit -19 - Patrono.

llenar la nota clínica porque es la única que conoce la información sobre el tratamiento ofrecido al paciente. La Querellante declaró que su prioridad era que el paciente recibiera un servicio de calidad por lo que evaluaba entre llenar la nota clínica y ofrecer el servicio. Continuó expresando que como enfermera visitante, según el itinerario de pacientes que le entrega el Patrono, semanalmente, hace un programa donde registra los días que va a visitar a los pacientes. Atestó que diariamente visita no menos de seis (6) pacientes en seis (6) municipios, para tener derecho al bono de productividad. Las distancias en los municipios muchas veces era de un pueblo a otro, en zona urbana o rural, donde hubiera la necesidad de servicio. El trasladarse de un lugar a otro podría conllevar aproximadamente de 30 a 45 minutos, dependiendo del tráfico y el lugar de la residencia, entre otras cosas. Expresó que diariamente asiste a la oficina para registrar su asistencia y mantener lleno su suplido de materiales para poder brindar el servicio a los pacientes; ya que en algunas ocasiones debía ofrecer un servicio adicional al tratamiento ya programado por orden médica.

La Querellante atestó que se había reunido con la supervisora inmediata de enfermería y habían dialogado sobre el asunto de las notas clínicas; ya que no era la única que tenía esa situación y había otras con más atrasos. La Querellante expresó que las notas clínicas las podían documentar en su hogar, pero ese tiempo era voluntario y no se lo pagaban. Atestó que los OASIS que era un requerimiento de Medicare lo tenía que documentar en la oficina porque los expediente clínicos de los pacientes no les está

permitido sacarlos fuera del área oficina. Que luego de su suspensión se tuvo que trasladar a la oficina a completar la documentación pendiente. Declaró que la consecuencia de no llenar los documentos es que se afecta el área de pago; ya que el Patrono no iba a recibir la paga por el servicio prestado.

La Unión presentó también el testimonio de la Sra. Carmen M. López Padilla, enfermera graduada que trabaja en el Departamento de Calidad, auditando los expedientes de cada paciente del programa. En síntesis expresó que, la Querellante no era la única enfermera visitante que tenía atrasos en las notas y que era discriminatorio porque había sido la única suspendida.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, si la suspensión de la Querellante estuvo justificada o no conforme a la prueba y el Convenio Colectivo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.¹⁹ El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la determinación tomada. El distinguido tratadista Demetrio Fernández en cuanto a la justa causa se ha expresado en los siguientes términos y señala que: La gran mayoría de los convenios colectivos disponen que el Patrono tenga amplia libertad de

¹⁹Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

disciplinar, siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Otros mantienen silencio sobre este extremo y los árbitros infieren que es requisito indispensable para legitimar la sanción disciplinaria que haya habido justa causa. Por lo que, toda acción disciplinaria comprende dos aspectos, a saber: Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales: (1) Si el empleado cometió la falta que se imputa, (2) Si se le concedió un debido proceso al empleado y, (3) Si la medida disciplinaria fue razonable.²⁰

La prueba del Patrono consistió de dos (2) testimonios, que en síntesis presentaron la descripción del programa, los servicios que ofrece, la importancia de las notas clínicas y las funciones que realiza la enfermera visitante en el hogar, además, del proceso disciplinario llevado a cabo para evidenciar la disciplina progresiva. La supervisora inmediata de la Querellante, quien alegadamente suscribió los documentos según el Patrono para evidenciar la disciplina progresiva, no compareció a la audiencia para ser interrogada por la representación de la Unión para determinar veracidad, motivos y prejuicio. Esta prueba de referencia por ser de exclusión carece de poco valor probatorio. En el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quien trató de

²⁰ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, página. 209-210.

probar su caso únicamente a base de la prueba de referencia. Es menester que se destaque que sólo con prueba de referencia no puede decidir el Árbitro.²¹

En este caso la prueba descansó en el testimonio de la Querellante. Ésta admitió que el formulario de la Nota Clínica Enfermería era uno extenso, no obstante, la Querellante sostuvo durante su testimonio, que realizaba seis (6) visitas a pacientes para poder ser merecedora del bono de productividad, no permitiéndole ello, el poder completar las notas clínicas de los pacientes visitados. En cuanto a dichas visitas, el Convenio Colectivo establece un mínimo de cinco (5) diarias. Sin lugar a dudas, la Querellante, antepuso sus prioridades personales para recibir un bono de productividad, que requiere un mínimo de seis (6) visitas; y en ofrecer un servicio de calidad, que también era importante, restándole importancia al proceso de documentar la nota clínica incumpliendo así con sus tareas.

Las notas clínicas por las cuales fue disciplinada, no databan de 24 a 48 horas como declaró que se le requerían, éstas eran de un mes de atraso y así fue demostrado en el Exhibit -20- Patrono, donde se desglosan los documentos pendientes de redacción del mes de agosto a septiembre de 2009. Por dichos atrasos el Patrono le facilitó un plan de mejoramiento que no cumplió, por lo que, descartamos que la sanción impuesta no fuera razonable; ya que la Querellante controló y determinó el tiempo de la suspensión.

²¹ Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 6ta. Edición, página 366. Además, Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, página 258-259.

O sea, fue suspendida el 21 de septiembre de 2009 y se reintegró el 13 de octubre de 2009, tardó 21 días hasta que completó las notas clínicas atrasadas.

La señora Berdecía conocía que el incumplimiento de sus deberes tenía como consecuencia un impacto en las finanzas del Patrono, en los requerimientos de los planes médicos y en que se recargaba a otro personal mientras ella permanecía en la oficina documentando los expedientes. Su dejadez en no completar las notas clínicas en el tiempo requerido se convirtió en una negligencia en el cumplimiento de sus deberes como enfermera visitante para el Patrono. Sobre la negligencia se ha expresado que; *“si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.”* Véase Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R.113-120 (1948).

Además, el reclamo de la Unión cuando alegó que el Patrono discriminó con la Querellante porque no era la única enfermera visitante que no documentaba las notas clínicas, no fue ratificado con la evidencia y meras alegaciones no constituyen prueba. A tales efectos, los tratadistas han sostenido que: "Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators."²²

²² Reece Corp. v. Ariela, Inc. 122 DPR 270 (1988). Elkouri & Elkouri, How Arbitrations Works, BNA Series, 6th Edition (2003), página 422.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada quedó demostrado por la Querellante que su conducta afectaba el buen y normal funcionamiento del Patrono. Así las cosas, es forzoso concluir que tal negligencia constituye justa causa para la sanción impuesta, por lo que, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que se justifica la suspensión de la Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 7 de julio de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de julio de 2011 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA. KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE
& MUÑOZ NOYA, C.S.P.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. ADA T. TORRES VÁZQUEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
SALUD INTEGRAL EN LA MONTAÑA
CARR. 152 KM 12 HM 4 APT. 515
NARANJITO, PR 00719

LCDO. LUIS M. ESCRIBANO DÍAZ
DIVISIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
CALLE NIZA #611, ESQUINA VERONA
URB. VILLA CAPRI
RÍO PIEDRAS, PR 00929

SR. CANDIDO COLLAZO
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN, PR 00929

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III