

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  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

HOSPITAL EPISCOPAL  
SAN LUCAS GUAYAMA  
(Hospital)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3076

SOBRE: DESPIDO POR  
NEGLIGENCIA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 20 de mayo de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el viernes, 28 de junio de 2013.

Por el Hospital Episcopal San Lucas, en lo sucesivo "el Hospital", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, representante legal y portavoz; la Sra. Ivette Lacot Ramos, directora de Recursos Humanos, como testigo; y la Sra. María Reyes Romero, directora Servicios de Enfermería, como testigo. Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, representante legal y portavoz; la Sra. Ariel A. Echevarría, representante; y la Sra. Gloria Vega Santiago, querellante.

## II. SUMISIÓN ACORDADA

Que el árbitro determine, conforme a derecho, si el despido de la Sra. Gloria Vega estuvo justificado. De determinar que estuvo justificado que desestime. De determinar que no estuvo justificado, que provea el remedio según el convenio colectivo.

## III. RELACIÓN DE HECHOS

1. La señora Gloria Vega Santiago, aquí querellante, se desempeñaba como enfermera graduada en el Departamento de Medicina del Hospital. En dicha área se ofrecen servicios a pacientes de cuidado crítico.
2. El Hospital cuenta con una norma y su correspondiente procedimiento para la colección y transporte de las muestras al Laboratorio Clínico<sup>1</sup>:

**Norma:** La colección de especímenes de sangre deberá ser realizada luego de una orden médica por el profesional de enfermería. Será responsable de hacer llegar los tubos debidamente rotulados y la información requerida junto a las muestras en una bolsa plástica en una caja para el transporte de las mismas.

**Procedimiento:**

1. ...
2. ...
3. El profesional de enfermería depositará en la caja o contenedor de transporte las muestras bien organizadas para evitar derrames o alteraciones.
4. El profesional de enfermería transportará o delegará el transportar las muestras a personal de apoyo bien orientado para que este utilice guantes y transporte de forma adecuada y con la mayor urgencia posible al Laboratorio Clínico las mismas.

---

<sup>1</sup> Exhibit #22 del Hospital.

3. Conforme a las normas y procedimientos del Hospital la responsabilidad de la recolección y transporte de las muestras al Laboratorio Clínico recae sobre el profesional de enfermería. El propósito de la norma es que la colección, manejo y transporte sean adecuados para evitar alteraciones en niveles séricos de la muestra y que sea transportada de forma adecuada y a la mayor brevedad posible.
4. Las muestras de sangre deben ser transportadas al Laboratorio no más tarde de treinta (30) minutos después de haber sido tomadas, dado que las mismas se dañan una hora después de haber sido tomadas.
5. En octubre 2011, se le realizó a la Querellante la Evaluación de Competencias. La misma, tal y como fue redactada, indicó lo siguiente:

Toma de pruebas de laboratorio:

- intervención correcta
- boleta documentada correctamente (fecha/hora de la toma, firma de quién la toma, información adicional requerida y necesaria)
- rotulación de muestras correctamente
- **enviada de inmediato al laboratorio**
- toma de cultivos: sangre/orina/secreciones

Documentación en el expediente de muestras tomadas/razón por la cual se tomó la misma. <sup>2</sup>

6. El 11 de febrero de 2012, la Querellante trabajó en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., esa noche tuvo dieciséis (16) pacientes a su cargo. En el turno habían dos enfermeras graduadas y una práctica.
7. A las 5:00 a.m., le tomó muestras de sangre a ocho (8) pacientes para un total de catorce (14) muestras, las colocó en la caja de transporte, y continuó laborando hasta

entregar su turno. Dichas muestras, no fueron transportadas al laboratorio luego de ser tomadas, y se encontraron dañadas a las 9:03 p.m., por personal del turno de 3:00 p.m. a 11:00 pm.

8. Los ocho (8) pacientes afectados eran pacientes con riesgo de sangrado por la prolongación de coagulación en tratamiento con anticoagulantes; pacientes renales en tratamiento de hemodiálisis; y pacientes diabéticos que necesitan medir sus niveles de glucosa en la sangre.
9. El 13 de febrero de 2012, la Sra. Elsie Valentín González, supervisora de Servicios de Medicina, refirió a la Querellante al Área de Recursos Humanos por estos hechos.
10. El 15 de febrero de 2012, la Querellante fue entrevistada por su Supervisora quien le señaló que había incurrido en una falta grave al incumplir con su deber de transportar las muestras de sangre al laboratorio. Se le indicó que dicha falta pudo haber afectado gravemente la salud de los pacientes.<sup>3</sup>
11. El 21 de febrero de 2012, la señora Ivette Lacot Ramos, directora de Recursos Humanos, entrevistó a la Querellante y esta admitió que puso las muestras en la caja de muestras y no notificó a otro personal acerca de las mismas porque pensó que sus compañeras las iban a bajar o que el escolta de turno iba a buscarlas; nunca preguntó sobre ellas y entregó el turno.<sup>4</sup>
12. Previamente, la Querellante había sido objeto de disciplina progresiva por tener un patrón de ausencias y negarse a doblar turnos.

---

<sup>2</sup> Exhibit 4 Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit 19 del Hospital, Entrevista de 15 febrero de 2012.

<sup>4</sup> Exhibit 19 del Hospital, Minuta de entrevista de 21 de febrero de 2012.

13. El 2 de marzo de 2012, la Querellante fue despedida.

14. El 23 de abril del 2012, la Unión incoó la presente querrela ante este foro.

### III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Hospital argumentó que el despido de la Querellante estuvo justificado debido a que ésta incurrió en una conducta negligente al no transportar al laboratorio las muestras de sangre tomadas a los pacientes, ni delegar dicha tarea a otro personal. Que dicho acto afectó el normal y buen funcionamiento del Hospital, así como puso en riesgo la vida y la salud de los pacientes involucrados.

La Unión, por su parte, argumentó que el Patrono no descargó el peso de la prueba ya que no presentó evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputaron al Querellante. Que la prueba fue confusa y que no demostró a quien en el turno le correspondía llevar las pruebas al laboratorio. Que tampoco presentó prueba de que a la Querellante se le haya instruido personalmente sobre la recolección de muestras de sangre y su manejo para enviarlas al laboratorio. Por último, atribuyó el incidente a una falta de comunicación entre las enfermeras graduadas y el personal de apoyo.

Sobre el peso de la prueba, debemos decir que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa sobre la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. v Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

Le correspondía al Hospital probar que hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa, el quantum de disciplina para el quejoso. Ello implica, determinar si el empleado cometió la falta, si se le concedió el debido proceso y si la medida fue razonable.

La prueba presentada por el Hospital demostró a todas luces que la Querellante cometió la falta imputada y que hubo justa causa para el despido. Al ser entrevistada por el Hospital, la Querellante admitió que puso las muestras en la caja de muestras y que no notificó a otro personal acerca de las mismas; nunca preguntó sobre ellas y entregó el turno.<sup>5</sup> En otras palabras se desentendió totalmente de ellas.

La Querellante es Enfermera Graduada y como profesional de la salud conoce cuáles son sus deberes y responsabilidades para con los pacientes. De hecho, como empleada del Hospital, había sido evaluada en octubre del año 2011, donde se certificó que cumplía con la competencia de toma de pruebas de laboratorio.<sup>6</sup>

La misma, expresamente indica que la responsabilidad de transportar de inmediato la muestra al laboratorio es del profesional de enfermería. Por lo que encontramos inexcusable su dejadez o descuido así como su falta de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.

---

<sup>5</sup> Exhibit 19, Minuta entrevista 21 febrero 2012.

<sup>6</sup> Exhibit 4 Conjunto.

En cuanto al asunto relacionado con la responsabilidad y diligencia en el cumplimiento del deber, el Tribunal Supremo de Puerto Rico<sup>7</sup> ha expresado lo siguiente: "En dicha relación existe la condición tácita o expresa de que el empleado deberá descargar sus deberes de forma competente y eficiente."

En nuestra jurisdicción el despido de un empleado que tiene su origen, no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado. En MERCEDES BUS LINE V. TRIBUNAL DE DISTRITO DE SAN JUAN, 70 DPR 690, (1949) nuestro Tribunal supremo expresó: "la negligencia, la incompetencia, la deslealtad, y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado."

En el caso de BLANES v. TRIBUNAL DE DISTRITO, 69 DPR 113 (1948) nuestro más alto foro expresó:

En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia 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.

La acción tomada por el Hospital fue una ponderada a tono con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. No existe duda de que la querellante incurrió en la irregularidad imputada por el Patrono, que es indudablemente una de naturaleza grave; más aún cuando, ésta puso en vilo la salud de los pacientes bajo su cargo. En

---

<sup>7</sup> Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948).

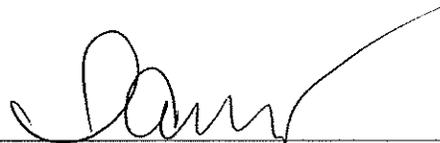
ausencia de que la acción de despido tomada por el Hospital haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

#### IV. LAUDO

El despido de la Sra. Gloria Vega estuvo justificado. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de mayo de 2014.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 21 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO DIEGO RAMIREZ BIGOTT  
BUFETE JIMENEZ GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN 00936-6104

SRA IVETTE LACOT RAMOS  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS  
AVE PEDRO ALBIZU  
GUAYAMA PR 00785

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

SR ARIEL ECHEVARRIA MARTINEZ  
REPRESENTANTE  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
Técnica de Sistemas de Oficina III