

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

HOSPITAL HIMA-SAN PABLO
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión o UGT)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1269

SOBRE:

DESPIDO POR NEGLIGENCIA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Hospital HIMA SAN PABLO, en Caguas, Puerto Rico, el 19 de marzo de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 22 de abril de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL HIMA-SAN PABLO, en lo adelante, el Hospital: la Lcda. Gianna Robles Vega, representante legal y portavoz; la Sra. Vilma Rodríguez Ortiz, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Leticia Cruz, ambas en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, en lo adelante, UGT: el Lcdo. Edwin Rivera, asesor legal y portavoz; y la Sra. Carolina Dipiní Jaime, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si el despido de la Sra. Carolina Dipiní Jaime estuvo o no justificado.

Si el Honorable Árbítro determinara que el despido no estuvo justificado, determine conforme al derecho aplicable y el Convenio Colectivo. Si determinase que en efecto fue justificado, proceda a desestimar la presente querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 4

Derechos de la Gerencia

Sección 1. La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2. El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo, incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3. El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

(Según suscrita por las partes)

1. La empleada querellante, Sra. Carolina Dipiní Jaime, ocupó el puesto de Enfermera Graduada en el Hospital HIMA San Pablo de Fajardo, Puerto Rico, desde el 11 de abril de 2010 hasta el 3 de octubre de 2012.
2. Su salario era de \$12.95/hora.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante muestra consideración trata sobre el despido de la querellante Carolina Dipiní Jaime, quien inició labores como Enfermera Graduada en el Departamento Médico Quirúrgico del Hospital HIMA - San Pablo, en la dependencia de Fajardo, el 11 de abril de 2010. Su labor medular consistía en ofrecer cuidado médico a los pacientes que le fueran asignados en el área clínica. El 3 de octubre de 2012 fue separada del empleo por incurrir en actos de descuido y negligencia.

Para justificar su determinación, el Hospital presentó un informe preparado por la Sra. Nivia M. Acevedo, Supervisora General del área de Enfermería. De dicho informe se desprende que el 14 de septiembre de 2012 ocurrió un incidente en el cual la Querellante intentó administrarle un medicamento a un paciente, sin ello haber sido

ordenado por el médico. El mismo paciente se percató del error y le cuestionó a la Querellante sobre el medicamento, a lo que ésta le indicó que el nombre del medicamento era Xanax, y que se utilizaba como relajante. Acto seguido, el paciente le señaló que no tenía dificultad para conciliar el sueño, por lo que optó por no tomarse el medicamento, y entregárselo a la Sra. Nivia M. Acevedo, Supervisora General.

Posteriormente, el incidente se le notificó a la Directora de Recursos Humanos, quien inició una investigación sobre el particular. Luego de verificar las normas de seguridad de medicamentos, se concluyó que la Querellante había incurrido en la violación de ocho de estas. Se evaluó el expediente de personal, y se observó que, previamente, la misma había sido amonestada verbal, por escrito y suspendida por su ejecutoria. Así las cosas, el Hospital determinó la separación permanente de empleo y sueldo de la Querellante.

La Unión, por su parte, solicitó la reposición en su empleo, más el pago de la suma de los haberes dejados de percibir a la empleada, por entender que el despido de la misma estuvo injustificado. Para sostener su contención, ésta presentó el testimonio de la Querellante, quien aceptó haber incurrido en la falta imputada, sin embargo, trató de justificar su error indicando que la cantidad de pacientes que tenía bajo su cuidado era excesiva, alcanzando la misma unos treinta y dos pacientes para dos enfermeras, por turno de trabajo. Y que esa circunstancia particular la llevó a errar en la administración del medicamento al paciente concernido. Ésta señaló que en un

ambiente laboral ideal una enfermera tendría a su cargo un promedio de seis a ocho pacientes por turno. Sin embargo, a preguntas del Hospital, indicó no haber presentado querrela relacionada a tal aspecto.

Nos corresponde, entonces, determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. En casos como el de autos, el peso de la prueba para demostrar la justa causa de la sanción descansa en el Hospital debido a que la justificación es la defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, específicamente en aquellos donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como lo es una separación permanente del empleo, es al patrono a quien le corresponde probar su justificación. A tales efectos, los tratadistas han reseñado lo siguiente:

Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee's job, seniority and other contractual benefits, the reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires "just cause" for discharge.¹

Véase, además, Hilton Internacional Co. V. local 610 119 LRRM 2011 (1989); Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 LA 356 (1957); y el Secretario del Trabajo v. ITT. En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba.

¹ Frank & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 4th Ed., p. 661.

Sobre este particular, entendemos que el Hospital presentó prueba testifical suficiente conducente a demostrar que la Querellante incurrió en la falta imputada. De igual forma, habiendo la Querellante aceptado que incurrió en un error al suministrar un medicamento a un paciente, sin ello haber sido ordenado por el médico, sólo resta determinar si las condiciones de trabajo constituyeron un detonante para que ocurriera dicho incidente. Quizás en otras circunstancias, el exceso de trabajo al que alude la Querellante podría verse como un factor atenuante al evaluar la conducta de un empleado, sin embargo, cuando se trata de la industria de la salud, nos corresponde ser aún más rigurosos al adjudicar en controversias relativas al cumplimiento de los procedimientos médicos, máxime cuando es de todos conocido que la norma en los hospitales es la presión producida por el exceso de trabajo, y las situaciones de emergencia.

En todo contrato de empleo existe, ya sea de manera expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo de manera competente, por lo que si se demuestra que el mismo es incompetente, ineficiente o negligente, de 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.

Según la prueba que desfiló en la vista, la Querellante ya había sido suspendida por no cumplir con los procedimientos médicos establecidos por el Hospital, por lo que nos parece que sería un acto imprudente de parte del mismo el esperar una reiteración

en este tipo de conducta antes de separarla permanentemente de su puesto. Cuando el despido de un trabajador tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, el mismo se considera justificado.

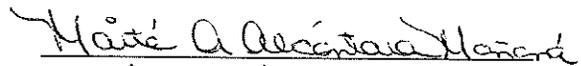
Así las cosas, y en atención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el cual dispone, en su Artículo 4, Sección 2, sobre derechos de la gerencia, que el derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá evaluar el trabajo de los empleados, y mantener la seguridad, la eficiencia, el orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio efectivamente, procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

El despido de la querellante, Carolina Dipiní Jaime, estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de junio de 2014.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 19 de junio de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL F FERRER CRUZ
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA VILMA RODRÍGUEZ ORTIZ
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HIMA
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00936-6528

LCDO EDWIN RIVERA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA GIANNA ROBLES VEGA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA