

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL HIMA SAN PABLO-CAGUAS
(El Hospital)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO, LOCAL 1199
(La Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-46

SOBRE: DESPIDO
(NEGLIGENCIA)

ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue señalada para el viernes 6 de mayo de 2011, a las 8:30 am, en las facilidades del Hospital SITA en Caguas. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 27 de mayo, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por el **HOSPITAL HIMA SAN PABLO-CAGUAS** en adelante denominado "El Hospital", las Sras. Zinnia Rodríguez, Supervisora de Enfermeras y Testigo; Elena Robinson, Directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Roberto R. Llavina Calero, Asesor Laboral y Portavoz.

De otra parte por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, en adelante denominada "la Unión", compareció la Sra. Zoraida Ramos de Jesús, querellante; y el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, Asesor Laboral y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la Sra. Zoraya Ramos de Jesús estuvo justificado o no, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable.

Si determinase que el despido fue injustificado que determine el remedio conforme a derecho y al Convenio Colectivo. Por el contrario, si este Honorable Árbitro determinase que el despido estuvo justificado, que archive con perjuicio la querella”.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.
2. Exhibit II, Conjunto- Carta de 1 de julio de 2010 dirigida a la Sra. Zoraya D. Ramos de Jesús y suscrita por la Sra. Elena Robinson.
3. Exhibit III, Conjunto- Descripción de Puesto de Enfermera(o) Asociada(o)- Medicina Cirugía.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Documento que incluye Estudios o Procedimientos de Enid Alicea Malavé, Juana Velázquez González y Carmen L. Rodríguez Aponte. (Hoja de Reporte)

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido de la Sra. Zoraya Ramos estuvo o no justificado.

Sostiene el Hospital, que el despido estuvo justificado ya que esta actuó de forma negligente en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado ya que el Hospital no logró demostrar lo imputado a la querellante.

Aquilatada la prueba ante nos estamos en posición de resolver. Veamos.

El Hospital para sustentar su caso presentó en la silla de los testigos a la Sra. Zinnia Rodríguez. Esta en síntesis apretada declaró, que lleva trabajando en el hospital desde 1991; que en la actualidad se desempeña como Supervisora de Enfermeras; que conoce a la querellante como enfermera del tercer piso; que para marzo de 2010 (viernes) se recibió una paciente en el tercer piso con diagnóstico de diabetes y un proceso infeccioso; que la paciente tenía asignado un “dextro¹”; que la paciente fue vista por la querellante en el turno que esta tenía de doce (12) horas; que la querellante tenía asignado como paciente a la perjudicada; que la head nurse o la supervisora son las que hacen la asignación o designación de trabajo a las enfermeras; que a la vez que la enfermera se le da el paciente asignado, esta tiene que proveer todo el cuidado y atención según lo ordenado por el médico, esto incluye darle medicamentos, hacerle dextro, tomar muestras, canalizar las necesidades del paciente, dar seguimiento a estudios, entre otros; que a tenor con la investigación realizada, la querellante no le realizó a la paciente los dextro, no dio los medicamentos requeridos, no hizo las anotaciones debidas; al no recibir la debida atención la paciente se complicó, se entubo y tuvo que ser llevada a intensivo ya que sufrió una quetosquidosis diabética (altos

¹ Dextro-prueba de azúcar que se le hace al paciente, consiste en un pinchazo en el dedo para tomar pruebas según lo indique el médico.

niveles de azúcar en la sangre) y esto causo que la paciente se fuera en un paro causándole posteriormente la muerte; que la vida y salud de pacientes dependen de la entrega de las enfermeras.

En adición, el Hospital sentó a declarar a la Sra. Elena Robinson quien declaró lo siguiente: que ocupa el puesto de Directora de Recursos Humanos; que recibe toda la documentación de los casos surgidos; se realizan las debidas entrevistas; que en este caso se entrevistó a la querellante y se le explicó todo lo concerniente al suceso lo cual esta estuvo envuelta; que en dicha reunión estuvo presente la delegada Myrna Casanova.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel². En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que 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 norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado³.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

² Elkouri & Elkouri-How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985 págs. 635 et. Seq.

³ Secretario v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el estacionamiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *RIVERA TORRES v. PAN PEPIN*, 2004 T.S.P.R. 59; *JUSINO FIGUEROA v. WALGREENS*, 2001 T.S.P.R. 50; *SECRETARIO v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En ese sentido, se considera justa causa para el despido la 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. *SECRETARIO DEL TRABAJO v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). En adición, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencia a las reglas y órdenes del patrono

y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. MERCEDES BUS LINE v. TRIBUNAL DE DISTRITO, 70 DPR 690 (1949).

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. (Énfasis suplido).

No podemos dejar de mencionar que el Hospital actuó a tenor con lo establecido en el Art. IV-DERECHOS DE LA GERENCIA- del Convenio Colectivo. La prueba presentada por este demostró a todas luces la falta imputada a la querellante. Tan es así, que la querellante admitió en su testimonio la falta grave imputada por el Hospital. ADMISION DE CULPA, RELEVO DE PRUEBA.

Si bien es cierto que la querellante llevaba tiempo en el Hospital, que era relativamente una buena trabajadora, no es menos cierto, que la falta cometida por esta debe ser catalogada como una grave; más aún, cuando esta puso en vilo la salud de la paciente bajo su cargo. Está de más decir, que esta negligencia crasa de la querellante llevó a que la paciente finalmente falleciera.

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

A tono con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la Sra. Zoralla Ramos De Jesús estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de mayo de 2011 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ELENA ROBINSON
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO. ROBERTO LLAVINA CALERO
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

SR. JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III