

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

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (U.L.E.E.S.)
(Unión)

y

ASHFORD PRESBYTERIAN COMMUNITY
HOSPITAL, INC.
(Hospital o Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-1056
(ANTES 09-1361)

SOBRE: DESPIDO POR
NEGLIGENCIA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan el 13 de mayo de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 10 de agosto de 2009¹.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Elizabeth Chapman Escalera, querellante. Por el Ashford Presbyterian Community Hospital, Inc., en lo sucesivo, "el Hospital o el Patrono": la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Marta Vázquez, testigo.

¹ Posteriormente, el Tribunal de Apelaciones emitió sentencia en torno a la arbitrabilidad procesal devolviendo el caso al foro para resolver la querrela en sus méritos.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido estuvo o no justificado conforme a derecho. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado.

POR EL HOSPITAL:

Que se determine si el despido estuvo o no justificado a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De no ser justificado, que determine el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. De estarlo, que se desestime la querrela. De no estarlo, que se provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO³

ARTÍCULO XXX DERECHOS GERENCIALES

- A. La Gerencia retendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, y de establecer normas para la ejecución del trabajo.

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ Convenio Colectivo 2007- 2011.

- B. ...
- C. ...
- D. ...
- E. La Unión reconoce el derecho de la Gerencia de introducir nuevos métodos de trabajo y de cambiar los métodos y sistemas existentes, la Gerencia podrá regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio. Se entiende que la Gerencia retendrá el derecho de administrar su negocio en la forma y manera que estime conveniente con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

Conjunta:

- Exhíbit 1: Convenio Colectivo con vigencia de 2007-2011.
- Exhíbit 2: Descripción de Deberes de Enfermería Intensivo Neonatal.

Por el Patrono:

- Exhíbit 1: Carta de despido de 25 de septiembre de 2008.
- Exhíbit 2: Carta dirigida a la Querellante de parte de la Sra. Jeanne Figueroa, supervisora administrativa del Área de NICU, de 8 de octubre de 2008.
- Exhíbit 3: Carta dirigida a la Querellante de parte de la Sra. Jeanne Figueroa, supervisora administrativa del Área de NICU, de 9 de octubre de 2008.
- Exhíbit 4: Segundo Paso de Quejas y Agravios de 17 de octubre de 2008.
- Exhíbit 5: Carta dirigida a la Querellante de parte de la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos, de 20 de octubre de 2005.

Exhíbit 6 (a): Nota de 8 de septiembre de 2008- Procedimiento de la bebé Nieves Arroyo.

Exhíbit 6 (b): Fotos de las lesiones de la bebé Nieves Arroyo.

Exhíbit 7: Nota de entrevista de la Querellante con Joanne Figueroa de 9 de septiembre de 2008.

Exhíbit 8: Entrevista a la Querellante por Marta Vázquez de 15 de septiembre de 2008.

Exhíbit 9: Confirmación de entrevista NAO de 15 de septiembre de 2009.

Exhíbit 10: Nurse's Bedside Record- bebé Nieves Arroyo (2 folios) de 29 de agosto de 2008.

Exhíbit 11: Reglamento de Disciplina y recibo de 12 de septiembre de 2000.

Exhíbit 12: Anecdotal de Adria J. García Guzmán de 25 de septiembre de 2000, (2 folios).

Exhíbit 13: Suspensión de dos (2) días laborables de 27 de agosto de 2008, (5 folios).

Exhíbit 14: Suspensión de tres (3) días laborables de 21 de febrero de 2007, (14 folios).

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Elizabeth Chapman Escalera, aquí querellante, se desempeñaba como enfermera graduada en el Departamento de Intensivo Neonatal del Hospital.
2. El 6 de septiembre de 2008, la Querellante trabajó en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. Esa noche, la Querellante tuvo a su cargo a cuatro (4) pacientes (bebés) a quienes le correspondía brindarle todos los cuidados, entiéndase: toma de signos vitales, alimentación, administración de medicamentos, cambio de pañales, etc. Entre

sus pacientes estaba la bebé Nieves Arroyo. Dicha paciente había nacido prematuramente y había sido trasladada de otra institución hospitalaria para recibir los servicios de intensivo neonatal por su bajo peso.

3. Al momento del incidente, la bebé Nieves Arroyo llevaba alrededor de dos meses en el Hospital y pesaba 1.9 libras. La paciente estaba entubada endotraquealmente conectada a un ventilador y en tratamiento de fototerapia. Además, se alimentaba por medio de un suero en su pie izquierdo compuesto de TPN y lípidos.
4. Esa noche, la Querellante atendió al inicio del turno a la bebé Nieves Arroyo. A esa hora, la vena de su pie izquierdo estaba patente lo que significa que el suero estaba fluyendo bien. En las rondas subsiguientes, a las 12:00 de la medianoche y a las 2:00 a.m. la vena estaba patente.
5. A las 3:30 a.m., la Querellante se percató del edema en su pie izquierdo y del infiltrado por lo que procedió a remover el suero. Al remover el suero, el infiltrado había sobrepasado la piel por lo que la bebé perdió la piel del área donde estaba la cinta adhesiva (el "tape") que sujetaba el suero. La Querellante demoró más de una hora en colocar de nuevo el suero.
6. A las 7:00 a.m., la Querellante llamó al médico de turno, el doctor Vélez, a quien le informó lo que había sucedido con la paciente y el medicamento que le había aplicado en el área, Vactroban.
7. A las 7:00 a.m., la Querellante documentó lo sucedido en una nota tardía.

8. El 7 de septiembre de 2008, durante el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., se consultó el caso de la paciente con "One Care" que es el área que brinda curación a la piel en el Hospital.
9. Ese día, el médico de turno ordenó el medicamento Solocide pero no se le aplicó.
10. El 8 de septiembre de 2008, la doctora Bonilla, quien se desempeña como neonatóloga y directora del área en cuestión, re evaluó a la paciente. La doctora observó la lesión "como una quemadura, área rosa con pérdida de piel" y le refirió el caso a la Sra. Marta Vázquez, gerente de Materno Infantil, por la gravedad del pie de la paciente.
11. El 15 de septiembre de 2008, la Querellante y su delegada la Sra. María Figueroa se reunieron con la señora Vázquez. Luego de la entrevista, la señora Vázquez refirió el caso al Departamento de Recursos Humanos por negligencia y descuido.
12. El 25 de septiembre de 2008, se citó a la Querellante en el Departamento de Recursos Humanos para discutir el referido por negligencia y descuido. Ése día, luego de la entrevista, el Hospital prescindió de los servicios de la Querellante por violación crasa a las reglas de la Institución.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Hospital, alegó que el despido estuvo justificado dado que la Querellante incurrió en un patrón de negligencia, falta de compromiso e interés en relación a su desempeño como enfermera graduada. La Unión, argumentó que el Hospital no

presentó evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputaron a la Querellante.

Ciertamente, 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).

De la prueba presentada, tanto documental como testifical, se desprende que la Querellante fue negligente en el manejo clínico de la paciente al punto que hubo que activar el protocolo del programa de cuidado de piel. Ello, dado que la lesión en el pie de la bebé no fue atendida a tiempo dando lugar al infiltrado y posterior pérdida de la piel. Tampoco se notificó al médico de turno, pasaron horas antes de que éste se enterase de la situación con la paciente. No se documentó el incidente en el momento en que finalizó la intervención con la paciente sino que se incluyó como una nota tardía sin mayores detalles. Finalmente, al momento de explicar lo sucedido, no concordaba la versión de los hechos de la Querellante con la nota tardía escrita por ella.

Por todo lo anterior, a la Querellante se le imputó el haber infringido la regla número 62 del Reglamento de Disciplina del Hospital: Errores en el manejo clínico con pacientes por descuido del empleado. La transgresión de esta regla conlleva la evaluación de cada caso de forma individual. Situación que terminó con el despido de la Querellante debido a que en un mismo mes incurrió en la violación de la misma regla

en dos incidentes similares incluyendo el presente. El 27 de agosto de 2008, la Querellante fue suspendida por espacio de dos (2) días laborables por negligencia en el cuidado clínico directo al paciente.

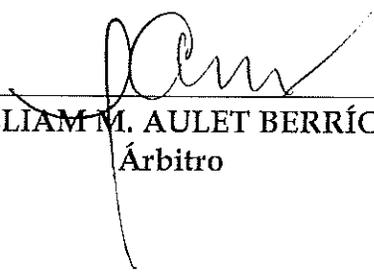
En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y, como consecuencia, si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido. Blanes v. Tribunal de Distrito de San Juan, 69 D.P.R. 113, 120 (1948). Razón por la cual, no nos queda más que confirmar el despido por entender que estuvo justificado.

VII. LAUDO

El despido estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

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



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitro

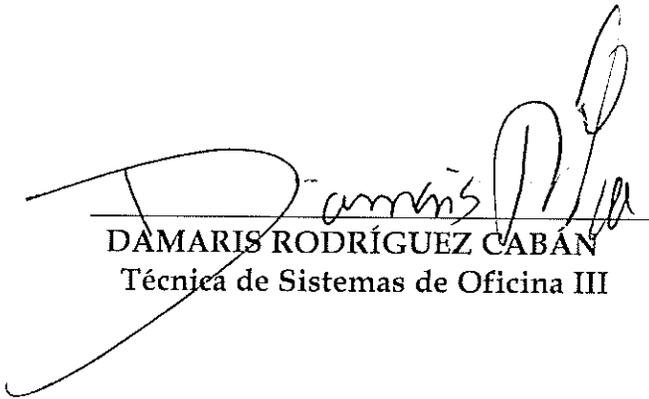
CERTIFICACIÓN

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

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

LCDO KAREN OCASIO CABRERA
SIFRE, MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRMA CARRILLO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
PO BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III