

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

**HOSPITAL SAN LUCAS
(Compañía)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-02-922

**SOBRE: DESPIDO (NEGLIGENCIA Y
ABANDONO DE TRABAJO)**

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 19 de marzo de 2004, en las Facilidades del Patrono, Ponce, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 16 de junio de 2004, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por el Hospital San Lucas comparecieron el Lcdo. José A. Oliveras González, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Isabel Maldonado, Directora de Recursos Humanos y el Sr. Alfredo Sierra, Supervisor del Área de Cirugía y testigo.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados(as) de la Salud en adelante "ULESS" comparecieron el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Ingrid Vega, Representante; y la Sra. Haydée Santos, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto por esta árbitro, por lo cual cada parte sometió su respectivo proyecto de sumisión:

POR LA ULESS:

“Si el despido de la querellante Haydee Santos, fue injusto y/o proporcional a la falta cometida. Por ello, de determinarse que fue injusto que la Honorable Árbitro conceda el remedio o los remedios en derecho”

POR EL PATRONO:

“Determinar si el despido de la Sra. Haydee Santos estuvo justificado. De no estarlo que se le provea el remedio adecuado. El laudo deber ser emitido conforme a derecho y a la evidencia presentada.”

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba desfilada, esta Árbitro concluye¹ que la controversia a resolver es la siguiente:

“Determinar conforme a derecho si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, proveer el remedio adecuado”

¹ De conformidad al Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje que establece:

Art XIV-Sobre la Sumisión-b)En la eventualidad de 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) asuntos a ser resueltos tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm 1. Conjunto-Convenio Colectivo entre las partes vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm 2. Conjunto -Carta con fecha del 4 de septiembre de 2001.

CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**Derecho de Administración**

- A. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene derecho de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho a planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión, reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este convenio.
- C. ...
- D. Establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los

empleados cubiertos por este Convenio. Tales reglas no estarán en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre el Hospital Episcopal San Lucas y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, están regidas por un Convenio Colectivo.
2. La Sra. Haydée Santos querellante, se desempeñó por catorce (14) años como enfermera graduada del Hospital.
3. El 6 de septiembre de 2001, la querellante estuvo asignada en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. como enfermera circulante y “nurse in charge” de operación de la sala número 2, de la Sala de Operaciones. La responsabilidad de la enfermera circulante es velar por la seguridad del paciente, circular por la mesa de operaciones y suministrar todo el equipo e instrumentación que se necesite durante una intervención quirúrgica.
4. Ese día, alrededor de las 4:05 p.m.; la querellante abandonó sin autorización la sala de operaciones número 2, mientras se realizaba una cirugía de corazón abierto. El procedimiento quirúrgico era uno de alto riesgo que había empezado hacerse en el turno anterior y era indispensable en todo momento de la operación la presencia de la enfermera circulante.
5. La querellante, luego de abandonar su área de trabajo se dirigió con uniforme “scrub” de la Sala de Operaciones, sin la debida protección para entrar a campo contaminado fuera de los predios del Hospital, Calle Guadalupe Final.

El Sr. Alfredo Sierra, Supervisor, se encontraba en el área de la Sala de Emergencias y observó lo que la querellante hacía.

6. Mientras, la querellante estuvo ausente sin autorización de su puesto, surgió una complicación debido a que equivocadamente se le había provisto al cirujano cardiovascular un set de válvula aórtica y necesitaba un set de válvula mitral. Por ella no encontrarse en la sala de operaciones, hubo una crisis que duró varios minutos porque se tuvo que movilizar a otro personal de la sala para que realizara la labor que ella le correspondía como enfermera circulante. El Anestesista tuvo que recurrir al Técnico de Higiene y Limpieza para que consiguiera el personal profesional que solicitaban porque ella no estuvo presente. El paciente tuvo que estar expuesto a un tiempo adicional en la sala de operaciones en lo que realizaban las gestiones para conseguir el material requerido. La querellante regresó a sala luego de haberse expuesto a elementos contaminantes y sin tomar las precauciones necesarias.
7. El 6 de septiembre de 2001, se entrevistó a la Sra. Haydée Santos y ésta le indicó que salió del hospital para una emergencia de su hijo. Luego, se retractó y dijo que fue a buscar un uniforme. Que dejó al señor Matos a cargo quien tiene treinta y dos años trabajando en la institución y es enfermero práctico con vasta experiencia. El supervisor Sierra le llamó la atención y le hizo la observación que ella no hizo ningún tipo de arreglo con las enfermeras generales Antilde Ocasio y Josefina Ortiz, quienes se encontraban en sala.

8. El 24 de septiembre de 2001, la querellante fue despedida por haber violado las siguientes Reglas de Conducta establecidas en el Manual del Empleado, a saber:

REGLA 6: Ausentarse de su trabajo, si sus deberes no se lo requieren.

REGLA 15: Dejar de cumplir con las normas de seguridad y salud vigentes en el Hospital.

REGLA 21: Cualquier acción o negligencia que cause daño a la propiedad del Hospital, de otros empleados de visitantes o de los pacientes, o a la persona de los empleados visitantes o pacientes del Hospital o que pongan en peligro dicha propiedad o persona.

REGLA 38: No regirse por los procedimientos de trabajo y de operación del hospital.

REGLA 42: Realizar las labores con pereza o dejadez o dejar de rendir servicios requeridos de la posición.

9. El 8 de marzo de 2002, la Árbitro Isabel Torres Lara, de la Unidad de Apelaciones de la Administración del Derecho al Trabajo determinó que la querellante era inelegible para recibir los beneficios de desempleo porque su despido estuvo justificado.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido de la querellante, estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono, que el despido de la querellante estuvo justificado. El comportamiento de la querellante demostró un alto grado de irresponsabilidad, violación a las normas y procesos de la Sala de Operaciones y violación de conducta a las reglas establecidas en el Manual de Empleados. La falta cometida por la querellante fue una de naturaleza grave; demostró una falta de responsabilidad para con su trabajo al abandonar un paciente en medio de un procedimiento quirúrgico es represensible e inaceptable.

Por otro lado, es la posición de la Unión, de que el despido de la querellante no estuvo justificado.

La querellante, jamás tuvo la intención de abandonar su trabajo. Sostiene, que salió temporariamente y se desplazó de un lugar a otro con ánimo de regresar de inmediato a su área de trabajo.

No hay duda de que la querellante cometió un error de juicio al salir de su área de trabajo. Sin embargo, es imprescindible determinar la gravedad de la falta cometida a la luz de los hechos particulares del caso.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba documental y testifical es nuestra opinión de que el despido de la querellante estuvo justificado.

Quedó demostrado, que la querellante incurrió en la violación de las reglas de conducta que se le imputa. Entendemos, que incurrió en negligencia crasa cuando

abandonó su puesto de enfermera circulante en medio de un procedimiento quirúrgico de alto riesgo para atender un asunto personal y que no era una emergencia².

La querellante con su conducta incurrió en una falta grave que alteró el buen funcionamiento, orden y operaciones del Hospital³.

Esta fue irresponsable, carente de prudencia, no mostró aprecio por la vida de la persona que estaba siendo sometida a la operación y la falta de cumplir con las normas sanitarias de una Sala de Operaciones. La querellante, luego de estar en la calle entró a la sala de operaciones con elementos contaminantes, poniendo en riesgo la salud del paciente y con el agravante de que durante su ausencia surgió la emergencia de conseguir una válvula mitral y hubo que movilizar otro personal para cubrir la función que ella le correspondía. Con este tipo de acción, creó un elemento de desconfianza en el Patrono de que la empleada no pueda desempeñar responsablemente las tareas encomendadas. El Patrono no va a exponerse a tener trabajando a una empleada que abandonó su posición de enfermera circulante en plena operación de corazón abierto, para ir a hacer una gestión personal que no era una emergencia, cuando se estaba trabajando con un procedimiento tan delicado como el de un corazón de un ser humano. El Patrono no puede correrse el riesgo de que pase nuevamente este tipo de incidente. Debido a la gravedad de la falta cometida, no nos queda otro remedio solo que mantener la medida disciplinaria impuesta por el Hospital.

² "Gross Negligence-denotes intentional or willfull acts of omissions, in flagrant or reckless disregard of the consequences to persons or property. Arbitrators also have found gross negligence in cases of wanton inattentiveness or indifference by employers to the foreseeable dangers or injuries results of their act or omissions. In cases of gross negligence the act or omission by the employee often justifies a suspension or discharge for a first offense" Discipline & Discharge in Arbitration ABA Section of Labor and Employment .

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

De acuerdo a lo anterior expuesto, emitimos el siguiente:

LAUDO:

El despido de la querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de junio de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSE A OLIVERAS GONZALEZ
PO BOX 22792 UPR STA
SAN JUAN PR 00931

SRA ISABEL MALDONADO
DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
PO BOX 332027
PONCE PR 00733-2027

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

SRA INGRID VEGA
REPRESENTANTE
ULESS
URB BELLA VISTA
22 CALLE A
PONCE PR 00716-7009

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III