

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOSPITAL ESPAÑOL  
AUXILIO MUTUO  
DE PUERTO RICO, INC.**  
*(Hospital)*

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-04-2990**

**SOBRE: DESPIDO POR  
NEGLIGENCIA**

**ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey el martes, 10 de agosto de 2004. El caso quedó sometido, para consideración y adjudicación, el 11 de diciembre de 2004.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "**el Hospital**": el Lcdo. José Iglesias Irizarry, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Denise Colón Alvarado, Gerente de Recursos Humanos; como testigos el Dr. Pedro Serrano y las señoras Nancy Domínguez Hernández, María Suárez e Idalia Flores Serrano. Por "**la Unión**": el Lcdo. Carlos Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ana Consuelo Meléndez, Presidenta; Sra. María de Jesús, querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido de la querellante María del Carmen de Jesús López estuvo [o no] justificado, conforme a la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente y el derecho aplicable.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

### ARTÍCULO XI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o 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, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- ...
- D. Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

## IV. MANUAL DEL EMPLEADO REGLAS DE CONDUCTA

...

**42. Dejades o descuido:** Está prohibido no proveer un servicio o atender un paciente o solicitar ayuda o asesoramiento requerido, por descuido y / o dejades.

...

**45. Eficiencia:** El Hospital espera y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y

eficiencia. Si el empleado no rinde su labor eficiente y puntualmente, y /o lo conduce negligentemente, y / o incumple con las normas de nuestros servicios, será causa suficiente para que el Hospital tome cualquier acción disciplinaria las cuales podrán incluir el despido.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la totalidad de la prueba presentada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos:

1. La Sra. María del Carmen de Jesús López, aquí querellante, se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Área de Pediatría e Intensivo Neonatal del Hospital (NICU y PICU.)
2. En dicha área del Hospital se ofrecen servicios a pacientes de cuidado crítico.
3. El 30 de marzo de 2004, a eso de las 5:30 p.m., la enfermera graduada Nancy Domínguez transcribió al "Kardex"<sup>1</sup> las dosis de medicamentos a ser administrados a los pacientes a su cargo.
4. Al día siguiente, a eso de las 3:00 p.m., la señora Domínguez hizo un recorrido para verificar el estado de los pacientes que tenían asignados y se encontró con la Querellante al lado de uno de ellos.
5. La señora Domínguez le manifestó entonces a la Querellante que el día anterior tuvo mucho trabajo ya que a las 5:30 p.m. se le habían realizado cambios a todas las órdenes médicas y que para ese paciente en particular habían aumentado la

---

<sup>1</sup> El Kardex es un expediente que cada paciente tiene en el cual se transcriben las ordenes médicas. En el se detalla la información del paciente, los medicamentos que se le administran, en que horario y la dosis.

dosis del medicamento "Vancomycin" de doce (12) miligramos a cincuenta (50) miligramos. El medicamento "Vancomycin" es un antibiótico.

6. La Querellante le dijo que esa no era la dosis correcta sino otra.
7. La señora Domínguez decidió verificar la orden médica, la examinó y fue donde la Sra. Idalia Flores, Supervisora de la Unidad NICU y PICU, para ver si ella entendía lo mismo, que eran cincuenta (50) miligramos. Ésta le contestó en la afirmativa.
8. La señora Domínguez regresó entonces donde la Querellante y le indicó que la dosis correcta eran cincuenta miligramos. La Querellante le contestó que no, que eran quinientos (500) miligramos.
9. La señora Domínguez fue al "Kardex" y se percató de que la orden que ella había transcrito el día anterior la habían transcrito nuevamente aumentando la dosis a quinientos (500) miligramos.
10. La enfermera Lizbeth Molina había transcrito nuevamente al "Kardex" aumentando la dosis de cincuenta (50) a quinientos (500) miligramos.
11. La señora Domínguez verificó nuevamente la orden médica y acudió junto a la Querellante donde la supervisora Flores para notificarle que se había cometido un error en la administración de un medicamento.
12. La supervisora le preguntó de inmediato en qué había consistido el error, éstas le dijeron que se había administrado una dosis mayor de la ordenada del medicamento "Vancomycin". Se le administró al paciente quinientos (500) en vez de cincuenta.

13. La supervisora entonces cuestionó a la Querellante si no se había percatado que la dosis administrada era muy alta para el paciente.
14. La Querellante le contestó que no, que ella había administrado la dosis transcrita al "Kardex", quinientos (500) miligramos.
15. La supervisora insistió y cuestionó el porqué no había utilizado su juicio crítico dado que la dosis era muy alta para un neonato. (El paciente tenía trece días de nacido y se le había administrado diez (10) veces la dosis máxima recomendada para su peso.)
16. La supervisora, de inmediato, se dirigió a la oficina de los médicos donde le refirió al doctor Serrano, médico encargado del paciente, lo sucedido.
17. El Dr. Pedro Serrano evaluó al paciente al cual tuvo que aumentarle la cantidad de líquidos intravenosos para evitar una obstrucción renal. También se le ordenó una prueba de audición y se cambió la categoría al paciente de cuatro (4) a cinco (5)<sup>2</sup>. Además, le notificó a los padres lo sucedido y sus posibles consecuencias.
18. Una sobredosis de "Vancomycin" puede ocasionar nefrotoxina (daño al riñón) y ototoxicina (daño auditivo.)
19. El cernimiento auditivo del paciente arrojó fallo auditivo en uno de los oídos.
20. El 15 de abril de 2004, la Querellante fue despedida por transgredir las Reglas de Conducta 42 y 45 del Hospital.

---

<sup>2</sup> Cuatro (4): necesita vigilancia, cinco (5): crítico.

21. La Querellante había sido amonestada en dos ocasiones anteriores por situaciones de índole similar.

22. La enfermera, Lizbeth Molina fue amonestada por transcribir la dosis incorrectamente.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital argumentó que el despido de la Querellante estuvo justificado debido a que ésta incurrió en una conducta negligente al administrar una dosis del medicamento "Vancomycin" diez (10) veces mayor a la dosis prescrita para un recién nacido.

La Unión, por su parte, alegó que la Querellante fue inducida a error por la enfermera Molina quien transcribió erróneamente la información al "Kardex". Que la sanción impuesta a ambas empleadas no guarda proporción una con respecto a la otra; y que el despido de la Querellante no fue la medida disciplinaria apropiada en su caso.

Un acto de negligencia puede configurarse por descuido, omisión, falta de previsión, de aplicación o de precaución. La Política Institucional de Abuso y Negligencia del Hospital<sup>3</sup>, define negligencia como aquellas acciones inadecuadas que violentan las normas de buen proceder y que pueden constituir daño físico, mental o social a una persona.

En este contexto, concurrimos con el Hospital. La Querellante incurrió en un acto de negligencia al no utilizar su juicio crítico y obviar el protocolo para la

---

<sup>3</sup> Exhibit XII del Hospital.

administración de medicamentos. Su proceder se tradujo en daño físico para el paciente que sufrió fallo auditivo y estuvo en observación ante la posibilidad de un fallo renal.

La Querellante es Enfermera Graduada y como profesional de la salud conoce cuáles son sus deberes y responsabilidades para con los pacientes. Además, como empleada del Hospital, había recibido orientación y adiestramiento sobre abuso y negligencia,<sup>4</sup> administración de medicamentos y seguridad general<sup>5</sup> entre otros. Por lo que encontramos inexcusable su dejadez o descuido así como su falta de responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes.

En cuanto al asunto relacionado con la responsabilidad y diligencia en el cumplimiento del deber, el Tribunal Supremo de Puerto Rico<sup>6</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.”

Por otro lado, las alegaciones de la Unión en defensa de la Querellante son simplemente inaceptables. No podemos aceptar la excusa de que fue inducida a error debido a que ésta debió ejercer su mejor criterio, tal y como lo hizo la señora Domínguez, en lugar de asumir que el aumento de la dosis de 12 miligramos a 500 miligramos era el correcto en especial para un recién nacido.

Tampoco admitimos la excusa de que las sanciones a las empleadas involucradas en el incidente no guardan proporción entre sí, debido a que ese asunto no fue sometido

---

<sup>4</sup> Exhibit VII del Hospital.

<sup>5</sup> Exhibit VIII del Hospital.

<sup>6</sup> *Blanes v. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948).

ante nuestra consideración por lo que no tenemos los elementos necesarios para emitir juicio sobre el particular.

Del mismo modo, descartamos la alegación de que el despido de la Querellante no fue la medida apropiada en su caso. La Querellante había sido amonestada en dos ocasiones por hechos similares y había recibido orientación al respecto. En este caso, la diferencia estriba en las consecuencias de sus actos; consecuencias que el Hospital determinó violentaban las reglas de conducta 42 y 45 sobre dejadez o descuido y eficiencia respectivamente, determinación que aquí validamos.

Un patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal a base de las normas de la empresa; ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Báez García v. Cooper Labs., Inc., D.P.R. 145 (1987.) Además, constituiría una imprudencia por parte del patrono esperar la reiteración de la conducta de la Querellante para despedirla.<sup>7</sup>

## VI. LAUDO

El despido de la querellante María del Carmen de Jesús López estuvo justificado conforme a la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente y el derecho aplicable.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de mayo de 2005.

---

**LILLIAM M. AULET BERRÍOS**  
**ÁRBITRO**

---

<sup>7</sup> 108 D.P.R. 536



**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 26 de mayo de 2005 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSE IGLESIAS IRIZARRY  
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. DENISE COLON ALVARADO  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
PO BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

SRA. ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
URB. EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. CARLOS ORTIZ VELAZQUEZ  
50 CALLE COLL Y TOSTE  
SAN JUAN PR 00918

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III