

**GOBIERNO 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 EPISCOPAL CRISTO
REDENTOR
(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD
(Unión o ULEES)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-2419

SOBRE:

**DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN, POBRE
DESEMPEÑO**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en las instalaciones del Hospital Episcopal Cristo Redentor, en Guayama, el 16 de octubre de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL EPISCOPAL CRISTO REDENTOR, en lo adelante, “el Hospital”: la Lcda. Charlene De León Guevara, asesora legal y portavoz; la Sra. Ivette Lacot Ramos, Directora de Recursos Humanos, testigo; y la Sra. Lilliam Rivera, Oficial de Cumplimiento, testigo.

POR LA ULEES, en lo adelante, “la Unión”: el Lcdo. Teodoro Maldonado, asesor legal y portavoz; el Sr. Ariel Echevarria, oficial de la Unión, testigo; la Sra. Lilliam Lebrón, RN, Delegada General; y la Sra. Noemí Ruiz Santiago, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido de Noemí Ruiz Santiago estuvo o no justificado. De determinarse que no, que la Árbítro conceda el remedio adecuado, conforme el convenio colectivo, la ley y la jurisprudencia aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXVI

Derechos de Administración

Sección 1. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir a sus empleados y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, 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 todos los demás derechos de administración.

Sección 2. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 3. El Hospital podrá reducir el número de sus empleados, si a su juicio tal reducción es necesaria, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.

Sección 4. La Unión también reconoce el derecho del Hospital para establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplina del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por este Convenio Colectivo.

Sección 5. El Hospital retiene y conserva el derecho de continuar o modificar todas aquellas facultades y prerrogativas de administración y sólo estará obligado por los términos y condiciones expresamente pactados en el presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante Noemí Ruiz Santiago inició labores en el Hospital como Enfermera Graduada, en diciembre de 2003. A la fecha de los hechos aquí dirimidos, estaba asignada a la Unidad de Cuidado Intermedio.
2. Como parte de las funciones esenciales de dicho puesto, se requiere que la profesional asignada a esta unidad, documente observaciones, medicamentos, tratamiento, y registre quejas del paciente en la carta clínica en forma clara, precisa y completa, durante su turno de trabajo de ocho (8) horas.
3. El 9 de noviembre de 2006, la Directora de Servicios de Enfermería suscribió un primer aviso dirigido a la Querellante, en el cual le indicaba que finalizado el mes de octubre de ese año, ésta había fracasado en completar ciento once (111) expedientes clínicos. A tales efectos se le exhortaba a completar los mismos.

4. El 20 de marzo de 2007, la supervisora de la unidad de cuidado intermedio, Sra. Evelinda González Suren, suscribió un segundo aviso a la Querellante por esta, nuevamente, incumplir con la función de completar las notas de enfermería correspondientes a cada turno.
5. El 5 de abril de 2007, la supervisora González Suren, nuevamente, le llamó la atención a la Querellante por ésta no completar sus expedientes clínicos. En esta ocasión, el informe reflejó que ésta había dejado ciento quince (115) expedientes sin completar.
6. El 2 de julio de 2007, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Ivette Lacot, suscribió una comunicación en la cual se recogieron los acuerdos logrados en una reunión efectuada el 12 de junio de 2007, entre la Querellante y la Administración. Allí se acordó, entre otras cosas, que los expedientes clínicos pendientes debían estar completados, a más tardar, en agosto de 2007.
7. El 29 de noviembre de 2007, la Supervisora González Suren solicitó a la Querellante la devolución de los expedientes clínicos que ésta mantenía en su hogar, ya que dicho procedimiento entraba en contravención con el reglamento de la Ley de Privacidad HIPAA.
8. El 13 de diciembre de 2007, la Directora de Recursos Humanos reseñó un incidente entre la Querellante y la Supervisora González Suren, en el cual esta

última le reclamó a la Querellante el hecho de que aún no había devuelto los expedientes clínicos que mantenía en su hogar, según se le había solicitado.

9. El 19 de diciembre de 2007, la Directora de Servicios de Enfermería efectuó una evaluación a las notas de enfermería de los expedientes preparados por la Querellante. En las mismas se encontraron varias irregularidades en cuanto a la redacción y contenido.

10. El 17 de enero de 2008, la Directora de Recursos Humanos le comunicó a la Querellante la terminación de su relación de empleo con el Hospital, efectivo, ese mismo día. A la misma se le imputó lo siguiente:

- Falta de interés en el trabajo al no ser diligente en la documentación del expediente.
- Remoción de propiedad de la Institución.
- Cometer actos en perjuicio de la Institución.
- Violar las disposiciones del Reglamento 117 - Capítulo XII - Expediente médico es propiedad del Hospital Episcopal Cristo Redentor y no puede ser expuesto a terceras personas, y la información contenida es confidencial.
- Insubordinación consistente en negarse a cumplir órdenes específicas de un superior.

11. El 24 de abril de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido de la Querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración trata sobre el despido de la querellante Noemí Ruiz Santiago. El Hospital le imputó haber incurrido en insubordinación y en serias deficiencias en su desempeño profesional. Éste sostuvo que la Querellante tenía casi cuatro (4) años de atraso en la documentación de sus expedientes clínicos. Y, que no empece fuera alertada sobre su conducta, en un sinnúmero de ocasiones, ésta continuó incurriendo en las mismas faltas.

La Unión, por su parte, alegó, mediante el testimonio de la Querellante, que ésta tenía exceso de trabajo, por lo que carecía del tiempo suficiente para completar los expedientes clínicos. Asimismo señaló que ella no era la única en incurrir en esta conducta toda vez que otras enfermeras también tenían dificultades para completar, en tiempo, dichos expedientes.

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 indicado 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.

Luego de examinada la evidencia documental y testifical de este caso, no tenemos otra alternativa que no sea la de concluir que nos encontramos ante un claro caso de incompetencia y descuido por parte de una empleada. La prueba aportada por el Hospital fue contundente a los efectos de demostrar que la Querellante de autos manifestó poco interés en mejorar su desempeño, lo que demuestra dejadez y gran menosprecio por su trabajo. De hecho, la propia Querellante admitió el atraso en someter los expedientes clínicos, limitándose a justificar su comportamiento mediante el

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

hecho de que la jornada regular de trabajo no era suficiente para realizar la documentación de los expedientes, y en la alegación de que otros empleados también incurrían en esa misma conducta.

Para concluir, nos resulta fundamental señalar la importancia de que los informes clínicos sean redactados correcta y prontamente. Conforme se desprende de la prueba presentada, tales documentos son el reflejo de la labor e intervención de la profesional de enfermería con el paciente, por ende, dicha información incide directamente en el tratamiento y los cuidados que deben ser provistos al paciente intervenido. Precisamente, en ese detalle reside la necesidad de que dicha información sea suministrada con celeridad y corrección. Asimismo, el hecho de remover sin autorización documentos de tal naturaleza expone al Hospital a severas sanciones en violación a regulaciones locales y federales que protegen la privacidad en la información médica de los pacientes, como lo es la Ley HIPAA.

Por ende, a tenor con el Convenio Colectivo, que en su disposición sobre derechos administrativos, Artículo XXVI, supra, se faculta al Hospital para establecer normas de conducta profesional, y reglas razonables para conservar y estimular la disciplina en el personal, procedemos a confirmar la sanción impuesta.

Así las cosas, de conformidad con lo antes expresado, emitimos la siguiente determinación:

LAUDO

El despido de la Sra. Noemí Ruiz Santiago estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 22 de junio de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARIEL A ECHEVARRÍA
OFICIAL
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA IVETTE LACOT RAMOS
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL CRISTO REDENTOR
PO BOX 10011
GUAYAMA PR 00785-0011

LCDA CHARLENE DE LEÓN GUEVARA
ROVIRA-RODRÍGUEZ
606 AVE TITO CASTRO
LA RAMBLA PLAZA STE 201
PONCE PR 00716-0210

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

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA