

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

HOSPITAL HIMA
"El Hospital"

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 1199**
"La Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-267

**SOBRE: DESPIDO (CERTIFICACIÓN
LICENCIA)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el jueves, 20 de diciembre de 2007, a las 8:30 am, en las facilidades del Hospital sita en Caguas. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 1ro. de febrero de 2008, 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 señoras Iris Rosario y Elena Robinson; y el Lcdo. José M. Prieto Carballo - Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LOCAL 1199, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Sr. Luis Rubio, Oficial; Magdaly Rodríguez, querellante; y el Lcdo. Edwin Rivera, Asesor Legal 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.

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo en lo que la SUMISIÓN respecta, por lo que procedimos a solicitarle a los Asesores Legales que nos suministraran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR EL HOSPITAL:

“Que el Honorable Árbitro determine si la terminación de la Sra. Magdaly Rodríguez Meléndez fue justificada o no. De entender que estuvo injustificada, que resuelva la controversia traída a su consideración conforme a derecho.”

POR LA UNIÓN:

“Determinar si el despido de la querellante por no haber pasado el examen de enfermería fue justificado a pesar de que luego de una revisión la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros de Puerto Rico determinara que aprobó la reválida y certificó como enfermera asociada. De resolver en la negativa proveer el remedio que corresponda.”

Luego del análisis pertinente y evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es: ¹

“Que el árbitro determine si el despido de la Sra. Magdaly Rodríguez estuvo o no justificado. De no estarlo, que el árbitro provea el remedio adecuado.”

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

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(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo de 2006 a 2009.
2. Exhibit II, Conjunto – Carta de 2 de julio de 2007 dirigida a Magdaly Rodríguez y suscrita por Frances de la Paz Rodríguez.
3. Exhibit III, Conjunto – Licencia Provisional #9743 otorgada por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros a Magdaly Rodríguez de 25 de febrero de 2005.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión – Certificado de Registro de 21 de septiembre de 2007 otorgado a Magdaly Rodríguez.
2. Exhibit II, Unión – Licencia Número 8832 otorgado por el Departamento de Salud a Magdaly Rodríguez de 7 de septiembre de 2007.
3. Exhibit III, Unión – Carta de 7 de septiembre de 2007 dirigida a Magdaly Rodríguez y suscrita por Frances de la Paz Rodríguez.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 – La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2 - El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3 - El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

ARTÍCULO XXV SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1 - Responsabilidad de Hospital

Será responsabilidad del Hospital tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de los empleados durante sus horas de trabajo. Para tal propósito, el Hospital se compromete a cumplir con las disposiciones de las leyes aplicables, los reglamentos, citaciones y órdenes de las entidades competentes en este asunto. El Hospital divulgará, entre los empleados, las normas de salud y Seguridad, así como los procedimientos a seguir.

Sección 3 - Responsabilidad de los empleados

El observar y seguir las normas de seguridad es un deber de los empleados unionados y gerenciales. Por lo tanto, la violación o incumplimiento de las normas de salud y/o seguridad establecidas por el Hospital y/o las agencias concernidas, estará sujeto a sanción disciplinaria.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido de la Sra. Magdaly Rodríguez estuvo o no justificado. El mismo estriba en que la querellante no pasó el examen de reválida de enfermería dado por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros. La querellante estaba ejerciendo su profesión de enfermera mediante una licencia provisional; licencia que quedó cancelada al no aprobar la reválida.

El 2 de julio de 2007 la Sra. Frances de la Paz Rodríguez, Secretaria, Junta Examinadora de Enfermeras (os), le indica mediante misiva a la querellante, que no aprobó el examen de reválida; que la licencia provisional queda cancelada; y que, de continuar ejerciendo la profesión sin estar debidamente autorizada, estará violando la Ley Núm. 9 del 11 de octubre de 1987.² Hay que dejar establecido que para la fecha de la misiva en cuestión - 2 de julio de 2007 - la querellante estaba trabajando en el Hospital.

La Ley Núm. 9 del 11 de octubre de 1987, que regula la práctica de la enfermería en Puerto Rico, establece claramente que la Junta Examinadora cancelará automáticamente la licencia provisional de cualquier profesional de la salud que no apruebe el examen de la reválida en o antes de la cuarta convocatoria.

De igual manera, la Ley Núm. 81 del 10 de marzo de 2003, establece que la Junta otorgará licencias provisionales a enfermeras (os) de programas educativos acreditados

² Véase Exhibit II, Conjunto.

por el Consejo de Educación Superior y del Departamento de Educación, según corresponda. El candidato tiene la oportunidad de hasta cuatro intentos consecutivos de acuerdo a la fecha de convocatoria para examen por la Junta. Luego de estas cuatro convocatorias, la Junta cancelará dicha licencia provisional. Esto aplicará a todos los profesionales de enfermería que soliciten reválida.

Como podemos observar, la ley es clara y diáfana sobre este particular. En este caso, la Junta le notifica a la querellante el 2 de julio de 2007, que no aprobó la reválida. Una vez el Hospital adviene en conocimiento, procede a prescindir de los servicios de la querellante. En adición, dentro de sus prerrogativas gerenciales - Arts. IX y XXV, supra - el hospital actuó correctamente.

Siendo una institución hospitalaria la cual se rige por los más estrictos parámetros de la salud y de la seguridad, no podía permitirse el lujo que un empleado(a) ejerciera sus funciones sin tener su licencia aprobada y acreditada.

La profesión de enfermería es una regulada, fiscalizada, licenciada; que cuenta con unos requisitos esenciales para ejercer su profesión. No podemos permitir, por mejor intención que hubiese, el que estos profesionales de la salud, ejerzan sin cumplir con los parámetros que establecen los organismos competentes.

Somos de opinión que el hospital no actuó de forma arbitraria, caprichosa ni discriminatoria al prescindir de los servicios de la Sra. Magdaly Rodríguez.

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la Sra. Magdaly Rodríguez estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de febrero de 2008.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 6 de febrero de 2008 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ M PRIETO CARBALLO
ABOGADO HIMA
P O BOX 4980
CAGUAS PR 00726

SR ERIC PÉREZ BAYRÓN
VICEPRESIDENTE
RECURSOS HUMANOS HIMA
P O BOX 4980
CAGUAS PR 00726

SR LUIS E RUBIO ALVARADO
OFICIAL UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO EDWIN RIVERA
UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA ELENA ROBINSON
REPRESENTANTE
HOSPITAL INTERAMERICANO
MEDICINA AVANZADA
P O BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III