

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

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-3407

SOBRE: Despido
Incumplir Normas de Conducta
Sr. Miguel Calderón

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 1 de julio de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 24 de noviembre de 2014.

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, asesora legal y portavoz; la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos y testigo; y las señoras Migdalia Santiago y Zaida Martínez, en calidad de testigos.

Por la U.L.E.E.S., en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz, asesor legal y portavoz; y el señor Miguel A. Calderón, querellante.

A las partes así representadas, se le brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine, a la luz del Convenio Colectivo, el Manual de Empleados, la prueba y el derecho vigente, si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinarse que lo estuvo, procederá con la desestimación de la querella. De determinar que no lo estuvo, proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 calificaciones 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.
- C. El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, 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.

MANUAL DEL EMPLEADO

ORIENTACIONES

...

Orientación Departamental

Es responsabilidad del Jefe de Departamento o Supervisor inmediato ocuparse de que los empleados reciban orientación apropiada sobre su nuevo empleo y condiciones de trabajo. A esos efectos se debe llevar a cabo una orientación formal utilizando una hoja de cotejo que suple el Departamento de Recursos Humanos cubriendo lo siguiente:

- Normas y procedimientos del Departamento
- Servicios que provee el Departamento
- Deberes y responsabilidades del puesto
- Uniforme y equipo a usarse
- Oportunidades de ascenso
- Cualquier otro asunto importante

Una vez se completa la orientación, la persona que la ofreció debe firmar dicha hoja, tomar la firma del empleado y devolverla al Departamento de Recursos Humanos para inclusión en su expediente de personal. También, debe hacerse lo siguiente el primer día de trabajo del empleado:

- Ver que el área de labor donde habrá de desempeñarse el empleado esté en orden y que se le han provisto los materiales necesarios.
- Mostrarle todo el Departamento o unidad de trabajo.
- Presentarle a cada uno de los compañeros de labores y a todos los que trabajen cerca de su sitio de trabajo.
- Explicarle en forma breve las funciones de su demás compañeros de labores.
- Tratar de que el nuevo empleado se sienta en un ambiente confortable, mostrando interés en las actividades que lleva a cabo fuera del Hospital, tales como campañas cívicas, deportes, pasatiempos, u otros.
- Asegurarse de que aprenda los nombres de los funcionarios y otras personas con quienes necesite comunicarse.
- Explicarle la misión del Departamento o unidad de trabajo como parte integral de la Institución.
- Responder a todas las preguntas del empleado en forma completa y cuidadosa. Si tuviera algún problema, dudas o quejas, y de no poderse resolver a nivel Departamental, deberá referir el asunto al Departamento de Recursos Humanos.
- Iniciar el adiestramiento del nuevo empleado. Si el adiestramiento deber ser ofrecido en otro lugar, hacer los arreglos necesarios.
- Durante la primera semana de trabajo; verificar ocasionalmente si necesita algún tipo de ayuda especial.

Separación Involuntaria

Por lo general, la separación involuntaria de un empleado del puesto que ocupa es el resultado de las siguientes causas:

- Violación de las normas y reglamentos de la Institución
- La inhabilidad para efectuar las tareas asignadas ocasionada por una larga enfermedad o incapacidad física no ocupacional que se prolongue por un período de un (1) año o más y/o según disponga la ley aplicable.
- Ausencia por accidente del trabajo o enfermedad ocupacional que se extienda por doce (12) meses o más a partir de la fecha que advino la enfermedad o incapacidad y/o según disponga la ley aplicable.
- La incompetencia o negligencia en el desempeño de las funciones.
- El no regresar de una licencia con o sin paga en el término establecido por ley o política del Hospital.
- La reducción en el número de empleados. De llevarse a efecto la reducción, los nombres de las personas afectadas serán incluidos en un Registro de Reingreso que se preparará en el Departamento de Recursos Humanos y tendrá vigencia de seis (6) meses, indicando su clasificación y las funciones que pudieran desempeñar. De surgir alguna plaza vacante, se le comunicará a la persona elegible de acuerdo al Registro de Reingreso para que comparezca al Departamento de Recursos Humanos para ser considerada para la plaza.

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Miguel Calderón, ocupaba la plaza de Enfermero Graduado en el Departamento Multidisciplinario del Hospital Auxilio Mutuo.
2. El 6 de octubre de 2009, al querellante se le entregó y así firmó el Recibo del Manual del Empleado.

3. El 31 de marzo de 2012, la Gerente de Área Respiratoria intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas¹. En dicho documento, se establece que el querellante omitió la toma de órdenes médicas y la ejecución de las mismas. El mismo tiene la firma del querellante.
4. El 28 de agosto de 2012, la Supervisora Clínica intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas². En el documento, se desprende que el querellante no realizó el historial de enfermería completo. El mismo tiene la firma del querellante.
5. El 30 de noviembre de 2012, la Supervisora Clínica intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas³. El documento establece que el querellante omitió la administración de varios medicamentos a un paciente. El mismo no tiene la firma del querellante.
6. El 14 de noviembre de 2012, la Supervisora Clínica intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas⁴. El documento indica que el querellante no activó los planes de cuidado del paciente, no realizó la reconciliación de medicamentos, no anotó el tratamiento de laboratorios "cold agglutining", y tardó en canalizar al paciente. El mismo tiene la firma del querellante.

¹ Exhibit 6 del Patrono.

² Exhibit 3 del Patrono.

³ Exhibit 2 del Patrono.

⁴ Exhibit 4 del Patrono.

7. El 5 de marzo de 2013, la Gerente de Área Respiratoria intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas⁵. En este documento se dispone que el querellante omitió verificar la Orden Médica del paciente, y no se hizo la reconciliación de los medicamentos. El mismo tiene la firma del querellante.
8. El 29 de marzo de 2013, la Supervisora Clínica intervino con el querellante, por éste haber incurrido en Omisión de Tareas Asignadas⁶. El documento establece que el querellante omitió seguir las órdenes del doctor, además de no haberle dado seguimiento a los signos vitales del paciente. El mismo tiene la firma del querellante.
9. El 26 de abril de 2013, la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos, le remitió comunicación al querellante donde le indicó la determinación de separarlo de su empleo permanentemente⁷.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Miguel Calderón estuvo justificado o no.

El Patrono alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que el querellante violó continuamente las Normas de Conducta; esto, al incumplir las órdenes emitidas por sus supervisores. Que a pesar de haber sido disciplinado

⁵ Exhibit 7 del Patrono.

⁶ Exhibit 5 del Patrono.

⁷ Exhibit 2 en conjunto. La Unión estipuló la carta, más no su contenido.

anteriormente por la misma conducta⁸, el querellante persistió en sus acciones negligentes y poco profesionales; todo esto, en claro detrimento del buen funcionamiento del Hospital.

La Unión alegó que el despido del querellante no estuvo justificado. Sostuvo, que el Patrono no estableció en la carta de despido cuáles fueron las Normas de Conducta que el querellante incumplió, por lo que al momento del despido éste último estuvo en estado de indefensión. Que dicha acción violó los elementos básicos del debido procedimiento de ley que cobija al empleado al momento de ser despedido. Además, de que el Patrono no presentó la Hoja y/o Descripción de Deberes del querellante, de donde se desprende las funciones que tenía que llevar a cabo, para así establecer cuáles eran las supuestas omisiones y/o tareas deficientes ejecutadas por el querellante; propias de un enfermero graduado.

Luego de haber evaluado la evidencia testifical y documental presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Patrono es quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske,

⁸ Se tomó conocimiento oficial del Laudo de Arbitraje A-12-2509, suscrito entre las mismas partes.

Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Haciendo alusión a lo anterior, el Patrono cumplió con dicho requisito.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigos a las supervisoras del querellante, las señoras Zayda Martínez y Migdalia Santiago. En lo pertinente, ambas declararon en la vista que documentaron las intervenciones que tuvieron con el querellante, al éste incurrir en varias ocasiones en omisiones de tareas y directrices de sus supervisores; esto, con el propósito de que se tomara la acción correctiva por parte del querellante. De otra parte, el Patrono trajo como testigo a la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos. Ésta declaró y así se demostró con prueba documental, que posterior a la acción disciplinaria impuesta al querellante el 16 de enero de 2012 por incumplimiento de las Normas de Conducta, el querellante continuó con un desempeño negligente que tuvo como resultado el que las supervisoras documentaran las intervenciones y/o orientaciones en la Hoja de Omisión de Tareas Asignadas. Indicó, que antes de tomar la determinación final de despido, se realizó el proceso de disciplina progresiva y se evaluó el expediente de personal del querellante en el cual obraban varias intervenciones que nunca fueron objetadas.

En el caso de autos, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y el Manual del Empleado son claros en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. También quedó evidenciado el derecho que tiene el Patrono de proceder con el despido de un

empleado, por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o de tal riesgo a la normalidad operacional del negocio. En cuanto al caso que nos ocupa, han transcurrido dos años dentro de los cuales el Hospital ha documentado las omisiones y/o acciones negligentes por parte del querellante; no solo para que los hechos queden documentados, sino para tomar acciones afirmativas correctivas. No empece a los intentos por parte del Patrono de ayudar al empleado; éste último no supo aprovechar esas oportunidades. Nos resulta sumamente reprochable la actitud del querellante, y su falta de compromiso para con su profesión y el Hospital. El hecho de querer venir ahora a utilizar como defensa el desconocimiento de cuáles son sus funciones como enfermero graduado, debe considerarse como una falta de respeto. Es el deber ministerial de un enfermero graduado seguir las órdenes médicas, y velar por que los medicamentos suministrados o no, queden debidamente documentados en el expediente del paciente. El no hacerlo, no solo pone en riesgo al paciente y al Hospital; sino que es requisito básico de la práctica de la enfermería.

Ante tales expresiones, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del

patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor Miguel Calderón no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo. Consideramos, que el Hospital le brindó al querellante múltiples oportunidades en el transcurso de los años para modificar su conducta y desempeño, los cuales no aprovechó.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que a la luz del Convenio Colectivo, el Manual de Empleados, la prueba y el derecho vigente, el despido del señor Miguel Calderón estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de marzo de 2015.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de marzo de 2015 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARÍA VEGA
GERENTE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 1227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA CARMEN MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III