

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN - SAN GERMÁN

(Patrono o Compañía)

Y

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

(Unión)

LAUDO

CASO: A-16-72

SOBRE: DESPIDO DE MARÍA VELÁZQUEZ OQUENDO

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se celebró el 10 de abril de 2019, en las facilidades del Hospital de la Concepción, en adelante el Hospital. La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la Unión o la ULEES, compareció representada por el Lcdo. Félix Bartolomei, Asesor Legal y Portavoz, y la Sra. Ingrid C. Vega Méndez, Representante Sindical. La querellante, Sra. María Velázquez Oquendo, también estuvo presente. El Hospital compareció representado por el Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Jorge Rodríguez, Director de Recursos Humanos. La Lcda. Lydiannette Torres Rivera, Directora del Departamento de Farmacia del Hospital, y las Sras. María de L. Ramírez Henríquez y Arleen Belén Vega, Supervisora Administrativa del Departamento de Medicina del Hospital, comparecieron en calidad de testigos.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y acordaron dejar la controversia sometida para resolución el 17 de mayo de 2019.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Resolver si el despido de la querellante fue injustificado conforme al Convenio Colectivo. De el despido ser injustificado, que el Árbitro provea el remedio adecuado conforme al CC [convenio colectivo]. De ser injustificado [sic] que desestime la querella.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El despido de la querellante se materializó durante la vigencia de un convenio colectivo cuya vigencia se extendió desde el 1 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2016.

Los hechos que motivaron el despido de la querellante ocurrieron el 2 de junio de 2015. Ese día, la querellante, una enfermera graduada, trabajó en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y estaba a cargo del manejo de los medicamentos controlados, en la Sala de Emergencia. En o cerca de las 3:40 p.m., el Sr. Juan Lugo Rosado, Enfermero, tomó una orden médica, solicitó, recibió y dio de baja de la hoja correspondiente la sustancia controlada (Demerol de 50 mg), y administró la misma a un paciente; no obstante, la orden médica, expedida por el Dr. Juan Méndez, establecía Morfina de 50 mg, en lugar de Demerol 50 mg. Posteriormente, se advirtió que en el carro de los medicamentos controlados “sobraba una Morfina y faltaba un Demerol, lo que [causó] un descuadre.” Se dio parte a las autoridades concernidas y el Sr. Wilfredo Soto, Investigador de Drogas

y Narcóticos del Departamento de Salud de Puerto Rico, intervino en la investigación del referido incidente. Como parte de dicha investigación se entrevistó a la licencia Torres Rivera, y a las señoras Vega y Ramírez Henríquez, entonces Supervisora Administrativa de la Sala de Emergencia del Hospital.

El Hospital tenía vigente una política acerca del manejo de las sustancias controladas y la querellante tenía conocimiento de ello y del contenido de dicha política o norma.

El Hospital se expuso a perder su licencia y a una acción judicial requiriendo el resarcimiento de daños y perjuicios de parte del paciente, empero no sucedió lo uno ni lo otro.

A la querellante se le imputó la infracción de las Reglas 3, 23, 34, 49 y 61 del Manual del Empleado y fue despedida efectivo el 17 de junio de 2015, aunque esa era la primera vez que la querellante era objeto acción disciplinaria. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 9 de julio de 2015.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De entrada, es preciso reconocer que, en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo. Aclarado este punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular

asunto de la justificación de la medida disciplinaria que el Hospital le impuso a la querellante.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 208.

La *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como *la Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, define el concepto "despido justificado". Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase *La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* que fue adoptada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la

prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 211.

La evidencia admitida y no controvertida establece que la querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del convenio colectivo aplicable y de los procedimientos o normas aplicables. Todo parece indicar que la querellante sirvió el medicamento según le fue requerido por el señor Lugo Rosado y no examinó detenidamente la orden médica¹. La acción de la señora Velázquez Oquendo participa de las características de la acción negligente, a saber: (1) acción volitiva, esto es, producto de la voluntad; hay voluntad cuando se hizo el acto en sí, y (2) la actuación constituye el quebrantamiento de una norma de sana convivencia y/o administración. Nuestro Tribunal Supremo ha definido el concepto negligencia como la falta de debido cuidado que a la vez consiste esencialmente en no anticipar y prever, como habría de

¹ Véase el documento que fue marcado como Exhibit Conjunto VIII.

hacerlo una persona prudente en las mismas circunstancias, que se creaba un riesgo irrazonable de producir daños. Véase *Ramos vs. Carlo*, 85 DPR 353 (1962) y *Ocasio v. Easter Airlines, Inc.*, 90 JTS 20 (1990). Una y otra vez nuestro Tribunal Supremo ha señalado que la culpa o negligencia consiste en la omisión de la diligencia exigible es la que cabe esperar del ser humano promedio o el buen "pater familias".

Asimismo, es preciso destacar que a la querellante se le concedió el debido proceso de ley, pues tuvo todas las garantías procesales para refutar la evidencia tanto documental como testifical y a traer su propia prueba.

Por otro lado, en lo que concierne a la razonabilidad de la acción disciplinaria, es preciso destacar que las partes rigen su relación mediante un convenio colectivo en donde pactaron, entre otros asuntos, salarios y condiciones de trabajo, un procedimiento de querellas para que las partes dilucidan sus respectivas controversias, y que el Hospital retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda como una limitación, el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables que de tiempo en tiempo el Hospital estime necesarias(os) para mantener el orden, la disciplina, la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones, y el servicio eficiente a los pacientes. Por consiguiente, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.*

Habiéndose dispuesto, en el Manual del Empleado, que fue adoptado de conformidad con la disposición contractual sobre derechos de administración (Artículo

XXXII), que en una primera infracción de las Reglas 3 (incumplimiento con los procedimientos del Hospital), 23 (violación de alguna norma del Manual de Empleado y/ o de las políticas del Hospital) y 34 (negligencia en el desempeño de sus deberes) procede, como mucho, una advertencia escrita, y que procederá el despido o la separación de empleo, aun en una primera infracción de las Reglas 49 (violación de una regla de seguridad que ponga en peligro la vida y seguridad de otros o la operación continua del Hospital) y 61 (administrar una sustancia controlada sin orden médica), y en ausencia de prueba que establezca que la querellante puso en peligro la vida y/ o seguridad de alguna persona o la operación continua del Hospital, o que administró una sustancia controlada sin orden médica, no se puede sino resolver que **el despido no fue justificado**. Resolver lo contrario socavaría los principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo.

El convenio colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985). El mismo representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988). Además, está revestido de un alto interés público toda vez que representa el medio idóneo para alcanzar la armonía y estabilidad en las relaciones obrero-patronales; debido a que proporciona a los empleados y al patrono el mecanismo para la sana solución de discrepancias y desavenencias que puedan surgir entre ellos. *JRT v. Adm. Muelle Mun. De Ponce, ante; UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., ante*. Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta

rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT*, 156 DPR 631, 638 (2002). Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros, como ocurre en este caso.

Debe tenerse presente que nuestro ordenamiento impone a los patronos la obligación de cumplir con sus propios reglamentos. Los patronos no tienen autoridad, ni discreción para proceder en contravención de lo que establece un reglamento vigente.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que el Hospital abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales al despedir a la querellante; en consecuencia, se emite la siguiente

DECISIÓN:

El despido de la Sra. María Velázquez Oquendo **no** fue justificado; a la luz de prueba que obra en el expediente del caso, procedía sólo una advertencia escrita por la negligencia incurrida; en consecuencia, se le ordena al Hospital reponer en su antiguo empleo a la señora Velázquez Oquendo, y efectuar el pago de los salarios y demás haberes dejados de percibir por razón del despido injustificado. Se ordena, además, el pago del interés legal vigente computado, sobre el monto adeudado, desde que se emita el presente laudo y hasta que se satisfaga la deuda, y el pago de los honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de junio de 2019.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 7 de junio de 2019; se envía copia por correo en esta misma

fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID VEGA
REPRESENTANTE
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN
VALLE HERMOSO NORTE
CLAVEL P-6
HORMIGUEROS PR 00660

LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION
EDIF VILLA CAPITAN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III