

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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO (ASEM)**
(Administración)

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-17-293

SOBRE: **DESPIDO (VIOLACIÓN
NORMAS DE CONDUCTA)**
SR. EDGAR FERMAINT TORRES

ÁRBITRO: **JORGE L. TORRES
PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia fue pautada para el martes, 17 de abril de 2018, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 15 de junio de 2018, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "**la Administración**", comparecieron: la Sra. Elizabeth Graciany, el Dr. Noel Rodríguez, la Sra. Maritza Velázquez, la Sra. Mariela González, el Sr. Héctor Guzmán, testigos; la Sra. María I. Roldán Pagán, directora Relaciones Laborales; y el Lcdo. Manuel Clavell Spitche, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: los Sres. Francis Cátala, oficial; Edgar Fermaint, querellante; y el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA ADMINISTRACIÓN:

"Determinar si se justifica el despido del Sr. Edgar Fermaint Torres por violar las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la ASEM al incurrir en la falta 5a-3. De determinarse que no se justifica el despido, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado conforme al convenio colectivo y el derecho aplicable."

POR LA UNIÓN:

"Que este Honorable Árbitro determine que la destitución impuesta al Querellante, se realizó injustificadamente, a la luz de la prueba presentada, Reglamentos, Convenio Colectivo y el derecho.

De este Honorable Árbitro determinar que la destitución se realizó injustificadamente, ordene a ASEM a dejar sin efecto dicha determinación, y ordene también la eliminación de todo documento relacionado a la destitución injustificada

del Querellante que se encuentre en su expediente, con cualquier otra determinación que en derecho y/o equidad proceda.”

Luego de evaluar, analizar y aquilatar la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el árbitro determine si el despido del Sr. Edgar Fermaint Torres estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.
2. Exhibit II, Conjunto - Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Documento Informativo del Medicamento APIDRA.

DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Exhibit I, Administración - Expediente caso con número 1215640.
2. Exhibit II, Administración - Carta de 9 de diciembre de 2015 dirigida al Sr. Héctor Guzmán Montalvo y suscrita por la Sra. Maritza Vázquez Irizarry.
3. Exhibit III, Administración - Entrevista al Personal en relación al Sr. Edgar Fermaint Torres de 7 de diciembre de 2015 suscrita por la Sra. Maritza Vázquez Irizarry.
4. Exhibit IV, Administración - Informe Investigación Clínica de 30 de noviembre de 2015 suscrita por la Sra. Mariela González Sánchez.

5. Exhibit V, Administración - Result Query de 11-21-2015 y 11-20-2015.
6. Exhibit VI, Administración - Carta de 10 de diciembre de 2015 suscrita por el Sr. Víctor L. Medina Cruz, Dr. Pablo Rodríguez Ortiz, Sra. Marta Carrasquillo Torres, Dr. Israel Ayala Olivera y dirigida al Sr. Irving Jiménez Narváez.
7. Exhibit VII, Administración - Cuestionario de Clasificación de Puesto de Enf. Centro de Trauma I del Sr. Edgar Fermaint Torres.

OPINIÓN

Nos compete resolver en las controversias de autos si el despido del Sr. Edgar Faermaint Torres estuvo o no justificado.

Sostiene la Administración que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante violó las Normas de Conducta, en específico en la falta 5-A-3.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Administración no logró probar la falta imputada al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su caso, la Administración presentó una serie de testigos. En primera instancia declaró la Sra. Elizabeth Graciany. Ésta se desempeñó como supervisora; es la custodia de los expedientes; en este caso del expediente del caso # 1215640; que alrededor de 25 personas tienen acceso al manejo del expediente del caso.

En segundo término, se presentó al Sr. Noel Rodríguez. Éste se desempeña como médico-generalista; que el 21 de noviembre de 2015 estaba trabajando en el hospital de trauma de ASEM; que atendió al paciente en cuestión; que éste reflejaba el haber tenido

un accidente entiéndase unas puñaladas, desarrollando un paro cardiaco; que al paciente se le suministraron una serie de medicamentos a saber: morfina, vasotec, pepsic, acetaminofén, entre otros; que el lantrus se receta al paciente para controlar el azúcar, para pacientes diabéticos; esbozó los medicamentos que se le suministró al paciente los días 20 y 21 de noviembre de 2015; que en el cardex (medicamento) se refleja lo que se le ha suministrado al paciente; que el mismo reflejaba que había que administrar 250 de suero con azúcar; que no existía una orden médica para suministrarle al paciente un suero de 250; que la orden de suministrarle 250 de suero al paciente no la ordenó él; que en este caso, del expediente no refleja que se hiciera autopsia; que la razón de muerte en este caso fue un paro cardiaco; que no está seguro que la muerte del paciente haya sido por hipoglicemia; que el sumario de muerte incluye por lo que el paciente fue al hospital y por todo lo que pasó mientras fue atendido; que el día que llegó el paciente al hospital llegó por múltiples puñaladas en el tórax y el abdomen; en cuanto al trabajo del Querellante en cuanto al cuidado del paciente no tiene mayores comentarios; que al paciente lo operaron de las puñaladas y salió bien; que el paro cardiaco no está relacionado a la condición del paciente; que el suministro de 250 de suero dado al paciente no causó la muerte de éste.

La Administración presentó a la Sra. Maritza Velázquez. Ésta declaró que se desempeña como Supervisora Enfermería de Trauma; que el 21 de noviembre de 2015 se encontraba en el área de trauma; que a tenor con lo sucedido procedió a realizar una investigación donde entrevistó al Querellante; que entrevistó al doctor Rodríguez; que

si el doctor Rodríguez dice que el medicamento suministrado no le causó la muerte al paciente, en ningún otro lado puede decirse lo contrario.

En adición se presentó a la Sra. Mariela González. Ésta declaró que es la Manejadora Casos de Trauma; que procedió a realizar una investigación; “que por no ser negligente se le desarrolló hipoglicemia al paciente llevándolo a un paro respiratorio”; que no hubo un patólogo que hiciera un informe donde reflejara la causal de muerte del paciente; que no puede concluir que la muerte del paciente fue por hipoglicemia.

Por último la Administración presentó al Sr. Héctor Guzmán. Éste declaró que es el Gerente Servicios Médicos; que el Querellante fue responsable con el paciente; quien concluye que medicamento se suministró bien o no es el doctor Rodríguez; que si el doctor Rodríguez dice que el Querellante no ocasionó gravedad, incapacidad o muerte al paciente, éste es la persona idónea para decirlo; que Ciencias Forenses debió hacer sus funciones.

En nuestra sociedad el prescindir de un empleo es un evento de envergadura en la vida del trabajador el cual desemboca en consecuencias serias, tanto para su familia como para él. Por ende, es de carácter enérgico que se demuestre por parte del patrono la justa causa para el despido.

Es regla conocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar la justa causa recae en el Patrono, ello es así, debido a que la justificación es una defensa. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, 119

DPR 62 (1987); *Hilton Int'l Co. vs. Local 610*, LRRM 2011 (1985); *Allis Chalmers M.F.G. Co.*, 29 LA 356 (1957).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, supra, apuntaló lo siguiente:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya sea impuesto una penalidad industrial severa y extrema – el despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. (Citas omitidas)

Como puede observarse, es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificado.¹

Debemos resaltar, que en el campo obrero-patronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.²

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley³ que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,

¹ Hill & Sinicropi – Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987; págs. 40 et. seq.

² Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA Sec. 185. The Common Law of Workplace – The Views of Arbitrators – Theodore J. St. Antoine, Editor; BNA, Washington, D.C., 1999; págs. 164 et. seq.

³ Idem.

- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento,
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Administración que fueron infringidos por el Querellante. No encontramos en el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, que el despido sea por justa causa.⁴

En la controversia de autos, se le imputa al Querellante violar las Normas de Conducta, específicamente en la falta 5-A(3). Dicha falta estipula que si un empleado incurre "en perjuicio de pacientes con agravantes, haber causado gravedad, incapacidad o muerte" será destituido. Este marco legal utilizado por la Administración y por la cual sancionan al aquí Querellante debe ser uno razonable, justo y equitativo; máxime cuando el patrono le está imputando una falta tan grave y lasciva como es causarle la muerte a un paciente.

El patrono puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de dichas normas podrá dar lugar a un despido en uno caprichoso o arbitrario, y por consiguiente, en uno injustificado.

⁴ Luce & Co. vs. I.R.T., 86 DPR 425 (1962).

La prueba y/o evidencia presentada por la Administración no son o no fueron suficientes para demostrar lo imputado al Querellante.⁵ Tan es así, que en el testimonio del Dr. Noel Rodríguez, declaró que el suministro de 250 Ml de D₅W intravenosa al paciente no le causó la muerte al paciente. De igual manera, el Sr. Héctor Guzmán declaró que quien debe de concluir quien administró de forma adecuada el medicamento en cuestión al paciente es el doctor Rodríguez; y éste declaró que el Querellante actuó de conformidad.

Es necesario traer a colación lo esbozado por nuestro más alto foro judicial en el caso de *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*; 108 D.P.R. 547 (1979):

“Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justificación social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Dicha expresión recoge en gran medida el peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió a un trabajador. Nuestro más alto foro indica que

⁵ Theodore J. St. Antoine - *The Common Law of the Workplace*, 2dn Ed., BNA, Washington, D.C.; 1998, pág. 178.

“grave” ha de ser la falta, pero que “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

De igual manera tenemos que traer a la atención lo resuelto por nuestro más alto foro en Carmelo Rivera Torres vs. Pan Pepín, Inc.; 161 DPR 681 (2004); allí esbozó lo siguiente:

“El despido del querellante por haber incurrido por primera y única vez en una falta catalogada por el patrono, en su Manual de Empleados, como graves fue injustificado... la conducta del empleado no era una que ameritara por sí sola, por primera vez el despido... El mero hecho de que el patrono haya clasificado como falta grave determinada conducta, es insuficiente sin más, para despedir a un empleado que incurre por primera vez en dicha conducta.”(Énfasis nuestro).

Finalmente, no es función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. No obstante, somos de opinión, que en la controversia de marras, la sanción disciplinaria impuesta al Querellante, resulta ser excesiva y peca al no existir la justa causa para consumir el despido.

A tono con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Edgar Fermaint Torres no estuvo justificado. Se ordena la reinstalación y/o reposición inmediata, así como el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de destitución. Se ordena además, la eliminación del expediente del señor Fermaint Torres todo documento relacionado con la controversia de autos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 22 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UNION GENERAL DE TRABAJOS (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ARTURO O RIOS ESCRIBANO
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

SRA MARIA I ROLDAN PAGAN
DIRECTORA ASOCIADA DE RELACIONES LABORALES
ADM SERVICIOS MEDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE
OFICINA DE ASESORES LEGALES
ADM SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III