

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

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

v.

**HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN, INC.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-17-580

**SOBRE: DESPIDO POR VIOLACIÓN
AL MANUAL DE EMPLEADO, SRA.
YESENIA OLIVERAS ROMÁN**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró los días 9 de marzo y 27 abril de 2018, en las instalaciones del Hospital de la Concepción en San Germán, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os), y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Ingrid K. Vega Méndez, funcionaria de la Unión; y la Sra. Yesenia Oliveras Román, reclamante.

Por el Hospital de la Concepción, Inc., en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez Díaz, Director de Recursos Humanos; y la Sra. Zulma Camacho Cales, Supervisora del Departamento de Medicina A.

A las partes así representadas se les brindó la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 15 de junio de 2018, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar memorandos de derecho.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Ábitro determine si el despido de la querellante fue injustificado o justificado. De entender que el despido fue justificado desestime la querella. De entender que el despido fue injustificado que la Ábitro provea el remedio conforme al Convenio Colectivo y al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO X SEGURIDAD DE EMPLEO

Despido

1. El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este convenio, excepto por causa o razón justificada. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo periodo probatorio o temporero.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2016, Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os). Exhibit 1 Conjunto.

2. En caso de despido, el Hospital notificará por escrito al empleado y a la Unidad Laboral las razones para justificar el despido, no más tarde de tres (3) días laborables siguientes a la fecha del despido.

ARTICULO XI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

SEGUNDO PASO

...

3. El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.
- ...
5. Cuando se trate de una querrela de despido, si el árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.

...

ARTÍCULO XXXII

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médicos-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos

y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el Hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a signar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad de Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, que dando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá

utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteados en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1– Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 1ro de febrero de 2013 hasta el 31 de enero de 2016, Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os).

Exhibit 2 – Manual del Empleado.

Exhibit 3 – Notificación de despido a la señora Oliveras Román, fechada 19 de agosto de 2016.

Exhibit 4–Notificación de suspensión de empleo y sueldo a la señora Oliveras Román, fechada 11 de agosto de 2014.

B. PATRONO

Exhibit 1 - Correo Electrónico enviado por la Sra. Zulma Camacho Cales, Supervisora del Departamento de Medicina A, el 16 de agosto de 2016, al Sr. Jorge Rodríguez Díaz.

Exhibit 2 - Correo electrónico enviado por la Sra. Zulma Camacho al Sr. Rodríguez el 17 de agosto de 2016.

Exhibit 3 - Guía de Transfusión de Sangre y Sus Componentes, con acuse de recibo firmado por la Sra. Yesenia Oliveras Román el 20 de octubre de 2015.

Exhibit 4 - Descripción de Deberes del Puesto de Enfermero (a) Generalista, recibido por la Sra. Yesenia Oliveras Román, el 18 de febrero de 2015.

Exhibit 5 - Hoja de Asistencia al Taller de Orientación sobre Administración de Sangre y Componentes Sanguíneos al personal de enfermería en marzo de 2013.

Exhibit 6 - Hoja de Evaluación de Competencia del 8 de abril de 2016, sobre Administración de sangre y sus Componentes.

Exhibit 7 - Hoja de Documentación de Administración de Sangre a la paciente L.R.V.

Exhibit 8 - Copia del acuse de recibo del Manual del Empleado, firmado por la querellante el 7 de mayo de 2015.

Exhibit 9 - Amonestación Escrita impuesta a la Sra. Yesenia Oliveras Román del 2 de septiembre de 2001.

Exhibit 10 - Carta del 16 de mayo de 2012, dirigida a la Sra. Yesenia Oliveras Román.

C. UNIÓN

Exhibit 1 Unión : Plan de Trabajo del Departamento de Medicina A para los días 15 y 16 de agosto de 2016.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

La Sra. Yesenia Oliveras Román, se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Departamento de Medicina A del Hospital de la Concepción. Comenzó en el empleo el 28 de febrero de 2005. Su supervisora inmediata era la Sra. Zulma Camacho Cales.

El 15 de agosto de 2016, la señora Oliveras Román estaba asignada al turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. La señora Oliveras Román era la encargada de recibir el turno y tenía asignados los pacientes de las habitaciones 410, 411 y 412. En dicho turno de trabajo también

estaban asignadas otras tres enfermeras; dos enfermeras graduadas y una enfermera práctica.

Al recibir el turno de trabajo, a la señora Oliveras Román se le entregó la información de todos los pacientes en el Departamento de Medicina A, y los pacientes se distribuyeron entre las tres enfermeras graduadas según el plan de trabajo preparado por la supervisora Zulma Camacho Cales.

Entre dichos pacientes se encontraba la paciente L.R.V., asignada a la habitación 419, quien había iniciado un proceso de transfusión sanguínea a las 10:55 p.m. con las enfermeras del turno anterior. La paciente L.R.V. se desempeñaba como Inspectora del Departamento de Salud y era considerada una paciente V.I.P.² en el Hospital.

Luego de atender y estabilizar los pacientes de las habitaciones a su cargo, aproximadamente a las 4:00 a.m., la señora Oliveras Román pasó a dar la ronda preventiva y se percató de que la paciente de la habitación 419 estaba llamando a través del "intercom", por lo que se presentó a la habitación. Al llegar se percató de que la transfusión sanguínea había finalizado, por lo que descartó la bolsa con los remanentes de sangre y le tomó los signos vitales a la paciente. No anotó la hora en que finalizó la transfusión, ya que no podía precisar la hora exacta en que terminó dicho procedimiento.

² Very Important People.

A la paciente L.R.V. no le tomaron la lectura de signos vitales³ a la segunda y tercera hora de haber comenzado el proceso de transfusión sanguínea, según lo exige el protocolo⁴; por lo que la paciente rehusó recibir durante el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. la segunda unidad de sangre que tenía prescrita por su médico.

A raíz de este incidente, el 19 de agosto de 2016, el Patrono despidió a la señora Oliveras Román por violación a las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias Número 23, 34 y 49, contenidas en el Manual del Empleado, las cuales establecen lo siguiente:

#23 - Violación a alguna norma del Manual del Empleado y/o Políticas del Hospital.

#34 - Ineficiencia, baja productividad, poco interés o negligencia en el desempeño de sus deberes.

#49 - Violar una regla de seguridad que ponga en peligro la vida y la seguridad de otros o la operación continua del Hospital.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido de la Sra. Yesenia Oliveras Román, por hechos ocurridos los días 15 y 16 de agosto de 2016, estuvo justificado o no.

El Patrono alegó que el despido de la señora Oliveras Román estuvo justificado, ya que la empleada había incurrido en violación al Manual del Empleado y las Políticas del

³ Véase Exhibit 7 Patrono - Documento titulado Administración de Sangre, paciente L.R.V.

⁴ Véase Exhibit 3 Patrono - Documento titulado Guía de Transfusión de Sangre y sus Componentes.

Hospital. Le imputó la violación de las normas de conducta número 23, 34 y 49, por no tomarle los signos vitales a una paciente durante la segunda y tercera hora de un proceso de transfusión de sangre, y por no anotar la hora en que finalizó la transfusión. Además, sostuvo que la empleada era la encargada del turno y no realizó las rondas preventivas. Para sustentar sus alegaciones, además de la prueba documental, presentó el testimonio de la Sra. Zulma Camacho Cales y del Sr. Jorge Rodríguez Díaz.

La Unión, por su parte, alegó que el despido fue injusto, ya que la señora Oliveras Román no había incurrido en la conducta imputada. Además, sostuvo que esta no era la enfermera directamente responsable de monitorear a la paciente durante el turno. Para sustentar su posición contrainterrogó los testigos del Patrono, sometió en evidencia el Plan de Trabajo del Departamento de Medicina A para los días 15 y 16 de agosto de 2016; y presentó el testimonio de la Sra. Yesenia Oliveras Román. Del testimonio de la señora Oliveras Román, en lo pertinente, surgió lo siguiente:

- Cuando hay más de una enfermera graduada en un turno, se nombra a una enfermera a cargo del turno. Esta enfermera es la que recibe la información general de todos los pacientes admitidos. Esta, a su vez, es la persona encargada de entregar el turno a la enfermera encargada del próximo turno. La encargada del turno debe dar rondas preventivas además de atender los pacientes a su cargo.

- El plan de trabajo de cada turno lo establece la supervisora del Departamento de Medicina, Sra. Zulma Camacho Cales.
- En dichos planes de trabajo, entre otros detalles, se divide el trabajo de las enfermeras por habitaciones según están ubicadas en los pasillos; esto a discreción de la supervisora.
- En el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. del 15 al 16 de agosto de 2016, estaba encargada de recibir el turno y atender a los pacientes de las habitaciones 410 y 411. También tenía a su cargo el paciente de la habitación 412, quien requería atención especial debido a su estado y también estaba recibiendo una transfusión sanguínea.
- Una vez terminó de atender los pacientes que tenía asignados, los cuales tenían un cuadro clínico complicado, pasó a dar la ronda preventiva por el departamento y se percató que la paciente de la habitación 419 (L.R.V.) estaba llamando a través del "intercom".
- Al acudir a la habitación de la paciente se dió cuenta que el proceso de transfusión había terminado. En ese momento la paciente le dio la queja de que no le habían tomado las lecturas de signos vitales y expresó que no deseaba que le administraran la segunda unidad de sangre que tenía prescrita.
- Ante dicha situación procedió a descartar la bolsa donde estaban los remanentes de la sangre transfundida a la paciente y le tomó los signos vitales. Declaró que no anotó a qué hora culminó la transfusión, ya que no sabía a que hora exacta había terminado.

- Al culminar su turno de trabajo, le comunicó lo sucedido a la Supervisora Zulma Camacho Cales, quien comenzaba su turno de trabajo. Sostuvo que la señora Camacho Cales no le permitió dar muchos detalles sobre el incidente.
- Declaró haber documentado en la hoja de control⁵ que retiró la bolsa de la sangre transfundida, pero que no pudo documentar la hora en que culminó el proceso, ya que ella no estaba cargo de dicha paciente y no podía precisar la misma.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En nuestro Ordenamiento Jurídico el despido de los empleados de la empresa privada está regulado por las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Sin Justa Causa. Ésta, en su Artículo 2 define como justa causa para el despido de un trabajador de la empresa privada lo siguiente:

- (a) *Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.*
- (b) *La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o 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 para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.*

⁵ Véase Ehibit Patrono 7, página 4

Es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978)*. En el caso de autos, luego de un análisis integral de la evidencia admitida, determinamos que el Patrono no cumplió con el peso de la prueba para demostrar que la Sra. Yesenia Oliveras Román incurrió en las faltas imputadas.

El Patrono intentó sustentar sus alegaciones y sostener el despido mediante prueba de referencia, ya que la principal testigo del Patrono, Sra. Zulma Camacho Cales, testificó sobre unos hechos de los cuales ella no tenía conocimiento personal. A nuestro juicio, su testimonio no fue convincente y su declaración a los efectos de que la señora Oliveras Román le admitió haber incurrido en negligencia con la paciente L.R.V. al olvidar tomarle los signos vitales a la segunda y tercera hora de la transfusión, no nos mereció credibilidad. La testigo del Patrono desconocía hechos sumamente relevantes para sostener las imputaciones contra la señora Oliveras Román. Dicho testimonio fue refutado convincentemente a través del testimonio de la señora Oliveras Román, quien tenía conocimiento personal de los hechos.

El testimonio de la señora Oliveras Román, al cual le otorgamos total credibilidad, sumado al plan de trabajo⁶ para el turno en cuestión, evidenció la declaración de la

⁶ Exhibit 1 de la Unión.

empleada en cuanto a que ella no estaba asignada para atender la habitación 419, en la cual se encontraba la paciente L.R.V. De hecho, de la evidencia admitida no surgió que la paciente L.R.V. se hubiese quejado de la señora Oliveras Román u otra enfermera asignada al turno en el que ocurrió el incidente. Lo que sí quedó demostrado fue que la señora Oliveras Román respondió al llamado de la paciente L.R.V. y le removió la bolsa con los remanentes de sangre y documentó dicha acción. No obstante, el Patrono la hizo responsable por ser la última enfermera que intervino con la paciente durante el proceso de transfusión sanguínea.

Por otra parte, nos llama la atención el hecho de que un documento tan relevante a la controversia, como lo es el Plan de Trabajo que contiene la asignación de tareas para dicho turno, el cual fue preparado por la testigo Zulma Camacho Cales, haya sido presentado por la Unión y no por el Patrono; sobre quien recae el peso de la prueba para sostener el despido. Dicho documento hubiese sido el más apropiado para demostrar que la señora Oliveras Román era la responsable del cuidado directo de dicha paciente; sin embargo, el documento evidenció lo contrario y reafirmó la declaración de la empleada a los efectos de establecer que ella no estaba asignada a monitorear y atender directamente la paciente de la habitación 419.

También nos llama la atención el hecho de que por este incidente el Patrono solo haya disciplinado a la señora Oliveras Román, cuando había otras tres enfermeras

asignadas al turno. Más aún, nos llama la atención el hecho de que el Patrono no presentó como testigo a ninguna de dichas enfermeras, quienes debían tener conocimiento personal de los hechos acontecidos ese día durante su turno de trabajo.

Finalmente, consideramos que el Patrono no pudo demostrar que realizó una investigación justa y a fondo sobre el incidente, antes de tomar la decisión del despido. Del testimonio de la señora Oliveras Román surgió que el Patrono no se reunió con ella sino hasta el mismo día del despido; y una vez escuchó su versión de los hechos le entregó la carta de despido inmediatamente. Esto nos lleva a concluir que la decisión estaba tomada antes de celebrarse la reunión y escuchar la versión de la empleada.

Sobre ese aspecto los tratadistas Elkouri & Elkouri, en su obra How Arbitration Works, Sixth Edition, página 967, expresaron lo siguiente:

... "To satisfy industrial due process, an employee must be given an adequate opportunity to present his or her side of the case before being discharged by the employer. If the employee has not been given such an opportunity arbitrators will often refuse to sustain the discharge or discipline assessed against the employee. The primary reason arbitrators have included certain basis due process right within the concept of just cause is to help the parties prevent the imposition of discipline where there is little or no evidence on which to base a just cause discharge. Thus consideration of industrial due process as a component of just cause is an integral part of the just cause analysis for many arbitrators".

Consideramos que la decisión del Patrono al despedir a la señora Oliveras Román fue caprichosa y estuvo influenciada por la posición que ocupaba la paciente L.R.V. en el Departamento de Salud de Puerto Rico.

A base de la prueba presentada, concluimos que el Patrono no cumplió con el peso de la prueba para demostrar que la señora Oliveras Román incurrió la conducta imputada, ni en violación de las Normas de Conducta número 23, 34 y 49 del Manual del Empleado. Por tal razón, no habremos de confirmar su despido y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XI del Convenio Colectivo, supra, emitimos la siguiente decisión:

VII. DECISIÓN

Determinamos que el despido de la Sra. Yesenia Oliveras Román no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata de la señora Oliveras Román en su empleo, con todos haberes y beneficios dejados de devengar durante el tiempo en que estuvo despedida. El pago de los haberes deberá emitirse en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite esta decisión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2018.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA. INGRID K. VEGA MÉNDEZ
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRÓN
URB. VALLE HERMOSO NORTE
P-6 CALLE CLAVELL
HORMIGUEROS PR 00660

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


Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III