

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

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

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS AGRUPADOS:
A-16-1505, A-16-2352, A-16-2353**

**SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista de los casos de referencia se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 23 de junio de 2021. Los casos quedaron sometidos, para efectos de análisis y adjudicación, el 21 de noviembre de 2021.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en adelante “**el Patrono o el Hospital**”: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, representante legal y portavoz; la Sra. María Vega, el Dr. Ramón Cao, la Sra. Luz Selenia Figueroa, Jeanne Martínez, y la Sra. Flor Agosto Vázquez, en calidad de testigos.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante "la Unión": el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; la Sra. Janet Santiago Zayas, querellante; y el Sr. Genaro Piña, testigo.

II. SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme al Convenio Colectivo, el Manual del Empleado, la prueba desfilada y los informes del 29 de septiembre de 2015, 30 de diciembre de 2015, y la suspensión de 30 de enero de 2016, estuvieron justificados, de no estarlo que provea el remedio adecuado.
(Sic)

III. PRUEBA DOCUMENTAL

A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo
Enfermeras(os) Graduadas(os)
2013-2015
2. Manual del Empleado

B. Exhibits del Patrono:

Caso: A-16-1505

1. Informe Rendido por el Dr. Ramón Cao.
2. Informe Rendido por la Sra. Luz S. Figueroa.
3. Documentos sobre el funcionamiento de la máquina de CO2.

Caso: A-16-2352

1. Hoja de Intervención con Empleado de 30 de diciembre de 2015.
2. Informe de 17 de diciembre de 2015.

Caso: A-16-2353

1. Laudo de Arbitraje emitido el 10 de mayo de 2016.
2. Carta de Suspensión por Violación de Normas de Conducta de 20 de enero de 2016.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO¹ARTÍCULO 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 e 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.

V. RELACIÓN DE HECHOS

Caso A-16-1505:

1. La Sra. Janet Santiago Zayas, aquí querellante, se desempeña como enfermera anestesista en el Departamento de Anestesia del Hospital.

¹ Convenio Colectivo 2013-2016.

2. El 23 de septiembre de 2015, la Querellante estuvo asignada al Área de Electrofisiología en el turno de 7:00 a.m. - 3:00 p.m.
3. Ese día, el Dr. Luarde Montano le realizó una ablación intraseptal a un paciente que entró a sala a las 9:11 a.m. El paciente recibió anestesia general del Dr. Noel Colón. Al momento de la intubación endotraqueal el paciente presentaba una vía aérea difícil sufriendo una laceración en el labio superior durante el proceso. Una vez intubado por el doctor Colón, dio comienzo la cirugía.
4. A mitad del procedimiento, el Dr. Montano le envió un mensaje de texto al Dr. Ramón Cao, anesthesiólogo, indicándole que fuese al área de electrofisiología porque la Querellante le quería cambiar el tubo endotraqueal al paciente.
5. El Dr. Ramón Cao, se dirigió a la sala encontrando que el paciente había sido extubado por la Querellante quien estaba intentando intubarlo de nuevo.
6. El Dr. Cao al evaluar la vía aérea del paciente observó el labio superior derecho lacerado, la parte media hinchada y la orofaringe sanguinolenta.
7. El doctor Cao le preguntó a la Querellante porqué había extubado al paciente.
8. La Querellante le manifestó que el tubo endotraqueal tenía un liqueo y que la curva del CO² estaba bajando.
9. El doctor Cao le indicó que esa no era una razón para extubarlo sin un anesthesiólogo en sala debido a que no se trataba de una emergencia. El Doctor procedió a ventilar y a intubar con dificultad al paciente debido a la presencia de sangre y edema en el área.

10. Ese día, el Dr. Ramón Cao redactó un informe sobre: Cambio de Tubo en Medio de un Procedimiento sin Discusión Previa.
11. El 29 de septiembre de 2015, la Sra. Luz Selenia Figueroa Cañuelas, gerente de Anestesia en Sala de Operaciones, discutió el informe de investigación del incidente con la Querellante. La Gerente concluyó lo siguiente:

La conducta referida por usted en la entrevista y la información obtenida en la investigación reflejan que usted puso en riesgo la seguridad del paciente, al extubarlo en medio de la cirugía y sin la presencia del anesestesiólogo, ya que el mismo fue difícil de intubar en la inducción de anestesia general. Por lo antes expuesto, incurrió en violación de la norma del Manual del Empleado inciso #45, Eficiencia.

12. El 20 de noviembre de 2015, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro, solicitando que se elimine de cualquier expediente que como condición de empleada exista en el Hospital **el informe fechado y recibido el 29 de septiembre de 2015**, por ser uno injustificado.

Caso A-16-2352:

1. La Sra. Jeanna Martínez Rivera se desempeña como supervisora clínica en el Área de Sala de Operaciones.
2. El 17 de diciembre de 2015, la Supervisora estaba asignada al Área de Control de Sala de Operaciones. Desde el Área de Control se observa todo lo que ocurre tanto en el pasillo como en las salas.

3. La Querellante estaba asignada a la Sala 2, en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Ese día, la Querellante tenía una cita médica fuera del Hospital, razón por la cual, debía concluir su turno en el horario establecido.
4. A eso de las 2:50 p.m., la Querellante abrió la puerta de la Sala 2, y le preguntó a la Supervisora que dónde estaba su relevo.
5. La Supervisora le contestó que su relevo era la señora Aida Hernández, que había salido a entregar un paciente al Área de Recovery y que luego la relevaría.
6. Entonces, la Querellante le manifestó malhumorada y en voz alta: *"Siempre es la misma mierda, eso está cabrón, me van a dejar clavada"*, cerrando la puerta. La Querellante abrió la puerta de la Sala en varias ocasiones para preguntar lo mismo.
7. En la Sala 2, se encontraba la paciente identificada con las iniciales C.C.E., bajo anestesia general y el Dr. Ian Marrero aun en medio del procedimiento.
8. Al cabo de varios minutos, salió con un teléfono celular en la mano para hacer una llamada desde el Área de Control dejando a la paciente desprovista de su cuidado.
9. La Supervisora le dijo que regresara a la Sala con la paciente y que esperara a un anesthesiólogo.
10. La Querellante se fue a eso de las 3:30 p.m., debido a que su relevo se demoró en el proceso de entregar un paciente al Área de Recuperación ("Recovery").
11. La Supervisora se reunió en horas de la tarde con la señora Luz Selenia Figueroa, gerente de Anestesia, a quien le contó lo sucedido.

12. El 28 de diciembre de 2015, se entrevistó a la Querellante. Durante la entrevista la Querellante aceptó haber realizado las expresiones antes mencionadas refiriendo que se encontraba bien molesta por la situación.
13. Del mismo modo, aceptó haber dejado a la paciente sola manifestando que una enfermera graduada se quedó vigilándola mientras ella realizaba la llamada telefónica. Al preguntársele por qué no le solicitó al Anestesiólogo que la relevase mientras realizaba la llamada telefónica, manifestó que “ellos nunca vienen”.
14. La Querellante mencionó durante la entrevista que le había notificado a un supervisor que tenía una cita médica pero que no recordaba a quien.
15. De la investigación y la entrevista a la Querellante se concluyó en el Informe que:
- a. La Querellante manifestó una conducta inapropiada.
 - b. No había evidencia alguna de que le hubiese notificado a algún supervisor sobre cita médica alguna.
 - c. La Querellante dejó desprovista de su cuidado a la paciente estando bajo los efectos de anestesia general y en medio del procedimiento poniendo en riesgo su seguridad.
 - d. No existe evidencia de que le haya referido a la Enfermera Graduada que entró a las 3:00 p.m., que vigilara a la paciente.
16. A la Querellante se le imputaron varias violaciones a las Normas del Manual de Empleados a saber:
24. Conducta Impropia
 28. Conducta Desordenada.
 29. Lenguaje Profano y/u Ofensivo.
 32. Descortesía e Insolencia.
 42. Dejadería o Descuido.
 45. Eficiencia.
 54. Cumplimiento de Normas.

17. El 30 de diciembre de 2015, se discutió el Informe con la Querellante y se le entregó copia del mismo. El informe fue firmado como recibido por la Querellante.
18. El 16 de febrero de 2016, la Unión incoó la presente querrela solicitando que se elimine de cualquier expediente **el informe de 30 de diciembre de 2015**, y que se descontinúe la persecución y hostigamiento laboral por parte del personal administrativo de Sala de Operaciones.

Caso A-16-2353:

1. El 20 de enero de 2016, la señora María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital, le cursó un memorando sobre **Violación de Normas de Conducta** a la Querellante con copia a la Lcda. Carmen Marín, administradora asociada; y a la señora Luz Selenia Figueroa, gerente de Sala de Operaciones.
2. En dicho memorando, se expresó lo siguiente:

Recientemente se trajo a su atención el señalamiento de su conducta, como una impropia y el uso de palabras soeces delante de compañeros de trabajo y pacientes. No es la primera vez en que se le ha llamado la atención por la forma en que usted maneja situaciones que no corresponden a lo que usted entiende debe hacerse o expresarse. En esta ocasión, además, abandonó sus responsabilidades como anestesista, poniendo en riesgo el tratamiento y la seguridad del paciente.

Todo lo anterior demuestra una violación a las Normas del Manual del Empleado, tales como la #24 y #28 - Conducta impropia y desordenada, #29 - Uso de lenguaje ofensivo, #42 - Dejadez y descuido, entre otras. Su comportamiento y actitud afecta adversamente el buen funcionamiento del Departamento y es contrario a lo que se espera de nuestros empleados y mucho menos de un profesional de la salud. Hemos determinado, suspenderle de empleo y sueldo

durante 12 (doce) días laborables, efectivo al recibo de esta comunicación.

Los señalamientos ya discutidos con usted, deben ser corregidos de inmediato, evitando así tener que tomar medidas disciplinarias más severas, incluyendo su separación permanente del empleo. (Sic)

3. El 16 de febrero de 2016, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro solicitando que se elimine de cualquier expediente **la carta de suspensión** y se descontinúe la persecución y el hostigamiento laboral por parte del personal administrativo de Sala de Operaciones. Del mismo modo, solicitan que se deje sin efecto la suspensión, se le reponga en el empleo y se le paguen los salarios dejados de devengar a la Querellante.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si los informes de 29 de septiembre y 30 de diciembre de 2015; así como la suspensión de 30 de enero de 2016, estuvieron o no justificados.

El Hospital argumentó que el informe de 29 de septiembre estuvo justificado dado que la Querellante extubó a un paciente en medio de una cirugía sin que mediara la presencia de un anestesiólogo.

Del mismo modo, alegó que el informe de 30 de diciembre de 2015, estuvo justificado debido a que la Querellante profirió palabras soeces en el Área de Sala de Operaciones delante de empleados y pacientes.

Finalmente, el Hospital justificó la **suspensión de empleo y sueldo** de doce (12) días impuesta a la Querellante como la consecuencia de la violación reiterada y recurrente de las normas y reglas establecidas en el Manual del Empleado.

La Unión alegó que tanto los informes como la suspensión de empleo y sueldo de doce (12) días no estuvieron justificados.

En el caso **A-16-1505**, se le imputó a la Querellante, en un Informe, una falta a la norma número: **45. Eficiencia**: El Hospital espera y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y eficiencia. Si el empleado no rinde su labor eficiente y puntualmente, y/o lo conduce negligentemente, y/o incumple con las normas de nuestros servicios, será causa suficiente para que el Hospital tome cualquier acción disciplinaria las cuales podrán incluir el despido.

Conforme a la evidencia presentada, entendemos que la Querellante incurrió en la falta imputada dado que extubó a un paciente sin que estuviese presente el Anestesiólogo, y sin que mediase una emergencia.

Ello es así, dado que la excusa esgrimida por la Querellante indicando que el tubo endotraqueal estaba liqueando y la curva del CO² estaba bajando no configuraba una emergencia conforme a la opinión experta del Anestesiólogo.

Tampoco pudo ser corroborado el testimonio de la Querellante dado que se evaluó el expediente del paciente y este reflejó que la saturación era de 100% hasta las 12:00 del mediodía. Posteriormente no aparece algún reporte de saturación o CO² documentado.

Del mismo modo, surge que la máquina de anestesia estaba funcionando normalmente antes y después del incidente.

En el Caso **A-16-2352**, se le imputó a la Querellante, en un Informe, el haber incurrido en varias violaciones a las Normas del Manual de Empleados a saber:

- 24. Conducta Impropia.
- 28. Conducta Desordenada.
- 29. Lenguaje Profano y/u Ofensivo.
- 32. Descortesía e Insolencia.
- 42. Dejadez o Descuido.
- 45. Eficiencia.
- 54. Cumplimiento de Normas.

Conforme a la evidencia presentada, entendemos que la Querellante incurrió en las faltas imputadas debido a que profirió palabras soeces en el pasillo del Área de Sala de Operaciones al conocer que su relevo estaba retrasado, y dejó a una paciente desatendida, bajo anestesia general, en medio del procedimiento mientras realizaba una llamada desde su celular.

En este caso, tampoco pudo ser corroborado el testimonio de la Querellante dado que no pudo precisar a cuál supervisor le notificó sobre su cita médica. Tampoco existe evidencia que corrobore el que le haya referido a la Enfermera Graduada que entró a las 3:00 p.m., que vigilara a la paciente.

Por último, el caso **A-16-2353**, trata sobre la suspensión de empleo y sueldo de doce (12) días laborables impuesta a la Querellante por los hechos discutidos en el caso **A-16-2352**.

Como es sabido, el patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio.

Por otro lado, 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 que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. 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, *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).

Así las cosas, en los casos de autos, el Patrono demostró cabalmente, mediante prueba oral y documental, que la Querellante incurrió en las faltas imputadas.

La Unión, presentó el testimonio de la Querellante, y de algún otro testigo incidental, en cada uno de los casos de epígrafe. No obstante, aquilatado el mismo, en cada instancia, entendemos que carece de credibilidad.

La Unión tampoco presentó prueba indicativa de que en las medidas disciplinarias impuestas a la Querellante haya mediado un ánimo arbitrario y/o caprichoso. En definitiva, no pudo refutar los argumentos del Hospital.

Es por ello, que refrendamos todas y cada una de las acciones disciplinarias impuestas por el Patrono.

VII. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo, el Manual del Empleado y la prueba desfilada los informes de 29 de septiembre de 2015, 30 de diciembre de 2015, y la suspensión de 30 de enero de 2016, estuvieron justificados. Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de septiembre de 2022.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

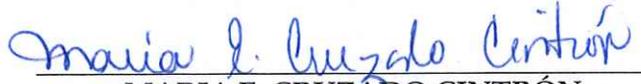
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 1 de septiembre de 2022, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
mndevega@auxiliomutuo.com

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
cmunoz@sbsmnlaw.com

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
REP. LEGAL ULEES
c.ortizvelazquez@yahoo.com



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II