

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD- ULEES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-2095

SOBRE: SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA

ÁRBITRO:
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se pautó para el 17 de enero de 2013, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. En representación del Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en adelante "el Patrono" o "el Hospital", comparecieron: la Lcda. Patricia Silva Musalem, asesora legal y portavoz; y las Sras. María Vega, directora de Recursos Humanos, Elisabel Cabán Colón, gerente de enfermería de sala de emergencia, ambas en calidad de testigos.

Por la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. La Querellante no compareció ni estuvo excusada de la vista por el Árbitro.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el mismo día de la vista.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión a saber:

Por el Patrono:

“Determinar, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme al derecho aplicable, si procede la suspensión de empleo y sueldo, por el término de dos (2) días como medida disciplinaria a la empleada Marisell Carrasquillo, por razón de las violaciones incurridas por esta en el desempeño de su funciones como enfermera Graduada en el manejo de un paciente. De resolver lo anterior en la afirmativa, confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio de resolver que la suspensión de dos (2) días no fue justificada, que otorgue el remedio adecuado.”

Por la Unión:

“Determinar, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme al derecho aplicable, si procede la suspensión de empleo y sueldo, por el término de dos (2) días como medida disciplinaria a la empleada Marisell Carrasquillo, por razón de las supuestas violaciones incurridas por esta en el desempeño de su funciones como enfermera Graduada en el manejo de un paciente. De resolver lo anterior en la afirmativa, confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio de resolver que la suspensión de dos (2) días no fue justificada, que otorgue el remedio adecuado.”

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si la medida disciplinaria impuesta a la Querellante, Marisell Carrasquillo Reyes, estuvo justificada o no. De determinar que estuvo justificada, confirmar la medida disciplinaria; de lo contrario, disponer el remedio adecuado.”

III. ESTIPULACIÓN DE HECHOS Y DOCUMENTOS

Las partes estipularon los siguientes documentos:

1. El Convenio Colectivo entre Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud- ULEES- con vigencia del 1 de enero de 2010 hasta la media noche del 31 de diciembre de 2012. Exhibit Núm. 1 Conjunto.
2. Hoja de Descripción de deberes del puesto de Enfermera Graduada de la Sala de Emergencia. Exhibit Núm. 2 Conjunto.
3. Carta de suspensión que recibiera la Querellante con fecha de recibo del 28 de diciembre de 2011; en la cual se le notificó su suspensión de empleo y sueldo de dos (2) días laborales. Ambas partes estipularon exclusivamente que dicha carta fue notificada a la Querellante; no su contenido. Exhibit Núm. 3 Conjunto.

¹ El Artículo XIII, Inciso (b) -Sobre la Sumisión- del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²ARTÍCULO 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 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.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO³:

...

SECCIÓN B
INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA

...

4. Cumplir con las órdenes médicas y tratamientos ordenados al paciente:

² Exhíbit Núm. 1 - Conjunto - Convenio Colectivo entre el HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC y la UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD - ULEES- con vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta la media noche del 31 de diciembre de 2012.

³ Exhíbit Núm. 2 Conjunto - Hoja de Descripción de deberes del puesto de Enfermera Graduada. Sección B(4)(a-j).

- a) Transcribir y ejecutar con prontitud, correctamente las ordenes médicas a través del computador.
- b) Incorporar información del paciente u otras órdenes médicas a través del computador. c) Preparar, administrar y mantener un control de medicamentos ordenados al paciente, cumpliendo con las normas, procedimientos, estándares, protocolos y leyes estatales y federales. d) Administrar los medicamentos en el horario correcto. e) Administrar dosis correcta de los medicamentos. f) Demostrar conocimientos científicos sobre los medicamentos que administra. ...

MANUAL DEL EMPLEADO Y⁴
PARTE IV. REGLAS DE CONDUCTA Y
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
REGLAS DE CONDUCTA

...

54. Cumplimiento de Normas: Los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación, e instrucciones verbales o escritas así, como por cualquier regla o reglamento del gobierno relativo a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el hospital, en especial por este Manual del Empleado.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

En síntesis, el Hospital alegó que la medida disciplinaria de dos (2) días de suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Querellante estuvo justificada dado que ésta no cumplió con sus deberes y responsabilidades correspondientes al puesto de Enfermera Graduada. Según el Hospital, la Querellante no actuó conforme al Manual de Empleados; del cual a ésta se le entregó copia, al no cumplir con una orden médica

⁴ Exhibit Núm. 1 Patrono: Manual del Empleado del 20 de diciembre de 2002.

atinante a un paciente que había sido ingresado por un padecimiento cardíaco llamado Fibrilación Atrial de Novo, y que ésta debía atender⁵.

La Unión alegó que la medida disciplinaria no estuvo justificada.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizar toda la prueba testifical y documental ofrecida por las partes durante la vista de arbitraje, resolvemos.

El Manual de Empleados⁶ dispone, como regla de conducta, para el cumplimiento de las normas del Hospital exigiendo al empleado "regirse por los métodos de trabajo y operación, e instrucciones verbales o escritas así, como por cualquier regla... relativo a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el hospital, en especial por este Manual del Empleado". De otro lado, la Hoja de Descripción de deberes del puesto de Enfermera Graduada SEA (Sala de Emergencia de Adultos) en su Sección B(4)(a, e-d), dispone para el cumplimiento de las órdenes médicas y tratamientos ordenados al paciente, en específico: a) ... ejecutar con prontitud, correctamente las órdenes médicas; ...; d) Administrar los medicamentos en el horario correcto y e) Administrar dosis correcta de los medicamentos.

El Hospital probó, sin la prueba ser rebatida por la Unión, que la Querellante cometió varias faltas, a saber: No acató con prontitud y corrección la orden médica del

⁵ Según Testimonio de la Sra. Elisabel Cabán Colón, gerente de enfermería de sala de emergencia, es un padecimiento cardíaco por insuficiencia en el bombeo del corazón y arritmia cardíaca. Bajo este padecimiento la función cardíaca, entiéndase "bombeo" no es rítmico y el corazón, fisiológicamente, comienza a temblar. Debido a la insuficiencia cardíaca se pueden afectar otros órganos. Puede ser fatal. El tratamiento exige que se aplique un protocolo de suministro de medicamentos con una dosis específica durante unos lapsos de tiempo. I.e: Amiodarone o Cordarone: 24 horas intravenoso y luego por boca. La dosis intravenosa: a 32 cc/hr durante las primeras 18 horas y luego 16cc por 6 horas; para luego administrarse por boca.

⁶ Exhíbit Núm. 1 Patrono: Manual del Empleado del 20 de diciembre de 2002. IV. Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario. Regla de Conducta Núm. 54.

especialista que atendió y diagnosticó al paciente⁷. Expuso a riesgo la salud del paciente. Expuso al Hospital a una posible responsabilidad legal por negligencia. No realizó la ronda para validar el "Reporte de Cambio de Turno SEA", de la enfermera que sería relevada⁸ de turno, lo que trajo como resultado, y sucedió en varias ocasiones, que no corrigiera ni suministrara la infusión del medicamento recetado, según las órdenes del médico especialista⁹. También omitió la orden médica para el seguimiento o medición de signos vitales del paciente que estaba recibiendo tratamiento inotrópico¹⁰. La orden establecía para la medición de signos vitales cada 4 horas durante las primeras 24 horas y posteriormente a cada 8 horas.

De conformidad con lo antes expresado, y dado a la querrela robusta y clara presentada por el Hospital en este caso; la cual en ningún momento fue controvertida o contradicha por la Unión, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante Marisel Carrasquillo Reyes, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2013.



JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO
ÁRBITRO

⁷ Exhíbit Núm. 4 Patrono: Orden Médica "Physician s Order" del Doctor Jessie Girón Morel.

⁸ Exhíbit Núm. 3 Patrono: Reporte de Cambio de Turno SEA.

⁹ Exhíbit Núm. 4 Patrono: Orden Médica "Physician s Order" del Doctor Jessie Girón Morel.

¹⁰ Exhíbit Núm. 6 Patrono: Vital Sign Report del Paciente X del 31 de agosto de 2011 al 6 de septiembre de 2011. Tratamiento para paciente con padecimientos específicos del corazón.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de junio de 2013; y se remite copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO
FUNCIONARIO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

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

LCDA PATRICIA SILVA MUSALEM
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE
& MUÑOZ NOYA CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA