

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. (787) 754-5310 - fax 756-1115

HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE  
PUERTO RICO, INC.  
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 10-2603

SOBRE: SUSPENSIÓN - SOCORRO  
O'NEILL ROMÁN

CASO NÚM: A- 11-770

SOBRE: SUSPENSIÓN - SOCORRO  
O'NEILL ROMÁN

ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista se celebró el 1 de diciembre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 19 de marzo de 2012, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación del Hospital: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos y testigo; y la Sra. Iranyria Andújar Cartagena, testigo.

Por la Unión comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Socorro O'Neill Román, querellante.

## II. SUMISIÓN

“Que la Honorable Árbitro determine, a la luz del convenio colectivo, la prueba presentada y conforme a derecho, si proceden las acciones disciplinarias otorgadas a la

Querellante Socorro O'neill consistentes en una suspensión de 5 días y una suspensión de 15 días.”

### III. PRUEBA DOCUMENTAL

#### A. Prueba Conjunta

1. Exhibit I Conjunto – Convenio Colectivo suscrito entre la ULEES y el Hospital con fecha de vigencia del 2004 al 2008.
2. Exhibit II Conjunto – Convenio Colectivo suscrito entre la ULEES y el Hospital con fecha de vigencia de 2010 al 2012.

#### B. Prueba Presentada por el Hospital

1. Exhibit 3 – Manual de Empleado-Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc.; aprobado y actualizado el 20 de diciembre de 2002.
2. Exhibit 4 – Certificación de Récord-Recibo firmado por la Querellante del Manual de Empleados del Hospital.
3. Exhibit 5 – Descripción de deberes-Enfermero Graduado Área de Preparación de Pacientes y Sala de Operaciones.
4. Exhibit 6 – Evaluación 2007-2008.
5. Exhibit 7 – Evaluación 2008-2009.
6. Exhibit 8 – Anécdotas 2 de noviembre de 2000.
7. Exhibit 9 – Informe del 16 de junio de 2004.
8. Exhibit 10 – Informe del 18 de junio de 2004.
9. Exhibit 11 – Educación Incidental del 5 de febrero de 2008.
10. Exhibit 12 – Educación Incidental del 12 de febrero de 2008.

11. Exhibit 13 - Educación Incidental del 15 de abril de 2008.
12. Exhibit 14 - Hoja de Intervención del 15 de abril de 2008.
13. Exhibit 15 - Hoja de Intervención del 25 de abril de 2008.
14. Exhibit 16 - Educación Incidental del 1 de mayo de 2008.
15. Exhibit 17 - Educación Incidental del 2 de mayo de 2008.
16. Exhibit 18 - Educación Incidental del 7 de mayo de 2008.
17. Exhibit 19 - Hoja de Intervención del 24 de junio de 2008.
18. Exhibit 20 - Informe del 10 de julio de 2008.
19. Exhibit 21 - Hoja de Intervención del 7 de noviembre de 2008.
20. Exhibit 22 - Carta Amonestación del 5 de diciembre de 2008.
21. Exhibit 23 - Hoja de Intervención del 12 de enero de 2009.
22. Exhibit 24 - Educación Incidental del 15 de enero de 2009-paciente ADD
23. Exhibit 25 - Educación Incidental del 15 de enero de 2009-paciente BAF
24. Exhibit 26 - Hoja de Intervención del 3 de marzo de 2009.
25. Exhibit 27 - Hoja de Intervención del 6 de abril de 2009.
26. Exhibit 28 - Hoja de Intervención del 16 de abril de 2009.
27. Exhibit 29 - Carta Amonestación del 15 de mayo de 2009.
28. Exhibit 30 - Hoja de Intervención del 18 de agosto de 2009.
29. Exhibit 31 - Hoja de Intervención del 23 de septiembre de 2009.
30. Exhibit 32 - Hoja de Intervención del 13 de octubre de 2009.
31. Exhibit 33 - Hoja de Intervención del 30 de noviembre de 2009.

32. Exhibit 34 - Hoja de Intervención del 9 de diciembre de 2009.
33. Exhibit 35 - Hoja de Intervención del 10 de diciembre de 2009.
34. Exhibit 36 - Carta de Suspensión del 22 de diciembre de 2009.
35. Exhibit 37 - Hoja de Intervención del 12 de julio de 2010.
36. Exhibit 38 - Hoja de Intervención del 15 de julio de 2010.
37. Exhibit 39 - Carta de Suspensión del 19 de agosto de 2010.

#### IV. OPINIÓN

La Sra. Socorro O'Neill Román, querellante, se desempeña como Enfermera Graduada de la Sala de Operaciones del Hospital Auxilio Mutuo. De la evidencia presentada se desprende que su fecha de empleo es de 1 de julio de 1982.

El 22 de diciembre de 2009, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo por cinco (5) días. A raíz de la imposición de dicha disciplina el caso fue radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, abriéndose el expediente del caso A-10-2603.

El 19 de agosto de 2010, la Querellante fue nuevamente suspendida por un término de quince (15) días, radicándose el caso A-11-770 ante el Negociado.

Ambos casos fueron consolidados por lo que se vieron como uno solo.

Debemos determinar si ambas suspensiones fueron o no justificadas. Veamos.

El 22 de diciembre de 2009, la Sra. María Vega dirigió una carta a la señora O'Neill en la cual le informó que se le habían hecho múltiples señalamientos relacionados con el cuidado de los pacientes y que en el mes de diciembre cometió dos faltas similares a las que ya se le habían señalado, faltando a las normas de eficiencia y seguridad

requeridas, por lo que sería suspendida por cinco días laborables. Además, informó que de repetirse una nueva violación a las normas de conducta, sería separada permanentemente del empleo.

El Hospital presentó como prueba una Hoja de Intervención con Empleado del 10 de diciembre de 2009, cuando se le señaló a la Querellante un descuadre en la caja de narcóticos en Sala de Operaciones. Se le señaló que anotó narcóticos en hoja incorrecta y de no anotarlos en la hoja correspondiente, lo que causó que otros compañeros tuviesen que intervenir para poder cuadrar correctamente la mencionada hoja<sup>1</sup>, en el informe se plantea que para el 6 de abril de 2009 ya había ocurrido lo mismo con la Querellante.

El 9 de diciembre de 2009 se preparó una Hoja de Intervención con la Querellante, en la que se le señaló que al momento de trasladar a un paciente a operar, el expediente se encontraba incompleto, lo que causó un retraso en Sala de Operaciones. Nuevamente se hace el señalamiento de la existencia de otro informe anterior relacionado con dicha conducta.<sup>2</sup>

En otra Hoja de Intervención con la Querellante, se le señala que durante la semana del 30 de noviembre al 4 de diciembre del 2009 la señora O'Neill no pudo realizar el trabajo de preparación de expediente según asignado; que necesitó ayuda para terminar su trabajo y que en ocasiones lo dejó incompleto, a pesar de tener orientaciones constantes y repetitivas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Exhibit número treintaicinco (35) del Hospital.*

<sup>2</sup> *Exhibit número treintaicuatro (34) del Hospital.*

<sup>3</sup> *Exhibit número treintaitres (33) del Hospital.*

En otras Hojas de Intervenciones se hacen señalamientos de la Regla de Conducta sobre Puntualidad<sup>4</sup>; sobre expedientes incompletos de pacientes que serían operados; señalándose la violación a las reglas de conducta sobre eficiencia y cumplimiento de normas<sup>5</sup>; sobre asistencia, puntualidad y registros añadidos<sup>6</sup>; falta de presentación de laboratorios<sup>7</sup>; otros descuadres con hojas de narcóticos<sup>8</sup>; administración de medicamentos a pacientes sin consultar con supervisión o médicos<sup>9</sup>; y sobre ponches no registrados, así como ausencias y tardanzas<sup>10</sup>.

También se presentó copia de dos documentos de Educación Incidental relacionadas con dos pacientes distintos que fueron preparados por la Querellante y con quienes habían ciertas diferencias. Ambos casos son del 15 de enero de 2009<sup>11</sup>.

Además, el Hospital presentó una serie de Hojas de Intervención con Empleado<sup>12</sup>, relacionadas con falta de eficiencia en el tiempo para preparar los pacientes; discrepancias entre el nombre de un paciente y un producto sanguíneo, y administraciones equivocadas de medicamento. Todos ellos durante el año 2008, al igual que Evaluaciones del Desempeño del Empleado en las que se le hacen

---

<sup>4</sup> Exhibit número treintaidos (32) del Hospital.

<sup>5</sup> Exhibit número treintauno (31) del Hospital.

<sup>6</sup> Exhibit número treinta (30) del Hospital.

<sup>7</sup> Exhibit número veintiocho (28) del Hospital.

<sup>8</sup> Exhibit número veintisiete (27) del Hospital.

<sup>9</sup> Exhibit número veintiséis (26) del Hospital.

<sup>10</sup> Exhibit número veintitrés (23) del Hospital.

<sup>11</sup> Exhibit número veinticuatro (24) y veinticinco (25) del Hospital.

<sup>12</sup> Exhibit número veintiuno (21) del Hospital, diecinueve (19) del Hospital, quince (15) del Hospital, y catorce (14) del Hospital.

señalamientos para mejorar en rapidez, exactitud, cumplimiento de normas, y conocimiento del área técnica, así como asistencia y tardanzas<sup>13</sup>.

Inclusive para dicho año le fueron entregados un Informe y una Violación al Manual del Empleado<sup>14</sup>. Así como seis Educaciones Incidentales, todas por violación a distintos procedimientos de Sala de Operaciones<sup>15</sup>.

El Convenio Colectivo aplicable para la fecha de la suspensión de cinco (5) días es el vigente del 30 de diciembre de 2004 al 31 de diciembre de 2009.

El Artículo XI - Derechos de Administración dispone lo siguiente:

- 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 o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las clasificaciones 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

---

<sup>13</sup> Exhibit número siete (7) y seis (6) del Hospital.

<sup>14</sup> Exhibit número veinte (20) y veintidós (22) del Hospital.

<sup>15</sup> Exhibit número once (11); doce (12); trece (13); y dieciséis (16) del Hospital.

cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

A la luz de este Artículo, el Hospital tiene en vigor el Manual del Empleado, cuya copia le fue entregada a la señora O'Neill<sup>16</sup>.

La Parte III - Normas Gerenciales, contiene las Normas de Seguridad que se requieren en el Hospital.

La Parte IV - Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario, contiene, entre otros, disposiciones sobre puntualidad, asistencia al trabajo y eficiencia, este último en específico dispone:

“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 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.”

Es más que conocido en el campo obreropatronal, que la disciplina no se impone para castigar, sino que se utiliza para crear conciencia en los empleados de que está actuando incorrectamente, ya bien sea por asuntos de conducta o por asuntos relacionados con el desempeño como trabajador.

Como podemos notar, en el caso de autos, el Patrono hizo observaciones en múltiples ocasiones a la Empleada con respecto a fallas en su desempeño, ello sin incurrir en disciplina alguna. No obstante, aun cuando la Querellante sostuvo en la

---

<sup>16</sup> *Exhibit número cuatro (4) del Hospital.*



mayoría de las ocasiones que mejoraría en el ejercicio de sus funciones ello no fue así, por lo que el Hospital optó por imponerle una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días.

Es el mismo expediente de la empleada el que, por sí solo, justifica la sanción disciplinaria impuesta. Aun cuando hemos nombrado señalamientos previos al 2009 hechos a la Querellante, señalando una serie de fallas en el trabajo diario, meramente con considerar los del 2009 es suficiente para sostener la disciplina impuesta.

Posteriormente, el 19 de agosto de 2010, el Hospital notificó a la Empleada una suspensión de empleo y sueldo por un periodo de quince (15) días laborables, habiendo tomado en consideración su historial disciplinario.

En la carta escrita por la Sra. María Vega, Directora del Departamento de Recursos Humanos, se le informa:

“Hacemos referencia a los últimos informes relacionados con varios incidentes del mes de julio de 2010. El 12 de julio de 2010, usted dejó de incluir en los documentos, que son responsabilidad suya, el análisis de orina requerido por las órdenes médicas. El 15 de julio de 2010 no cumplimentó el documento en el área que se requiere y el paciente fue llevado a Sala de Operaciones con su caja de dientes en su boca, la cual fue expedida de la boca del paciente al momento en que se iba a entubar como parte de la preparación para la intervención quirúrgica<sup>17</sup>.”

Por estos hechos, el Hospital le imputa nuevamente la infracción a la Regla de Conducta #45 del Manual del Empleado.

---

<sup>17</sup> *Exhibit número treintainueve (39) del Hospital.*

Durante la vista de arbitraje el Hospital presentó los informes, tanto por las ausencias de laboratorios en el expediente de un paciente,<sup>18</sup> como del incidente ocurrido con una paciente al momento de entubarla<sup>19</sup>.

A la luz de estos hechos, debemos determinar que esta segunda suspensión también estuvo justificada.

Tenemos que concluir que el Hospital, en el ejercicio de sus funciones, aplicó correctamente la disciplina progresiva al imponer a la Empleada una sanción más seria.

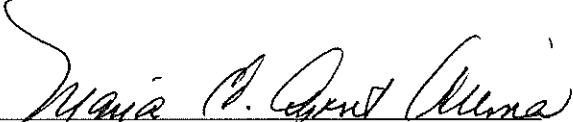
A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

Las suspensiones de cinco (5) y quince (15) días impuestas a la querellante, Socorro O'Neill Román, estuvieron justificadas.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 14 de septiembre de 2016.

  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de septiembre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

<sup>18</sup> Exhibit número treintaisiete (37) del Hospital.

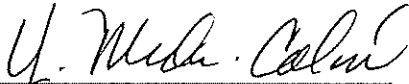
<sup>19</sup> Exhibit número treintaiocho (38) del Hospital.

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918

SRA MARIA VEGA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.  
PO BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRIGUEZ  
BUFETE SANCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ-NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III

/drch