

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 ENFERMEROS
(AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**
(Querellante)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-15-1408
SOBRE: INFORME DE
INTERVENCIÓN POR
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS
MARIE COLLAZO PÉREZ**

**CASO NÚM: A-15-1552
SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y
SUELDO POR INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS. MARIE COLLAZO PÉREZ**

**ÁRBITRO
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. TRASFONDO PROCESAL

La vista de arbitraje de los casos de epígrafe se celebró el 8 de abril de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unidad Laboral de Enfermeros (as) de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Carlos Ortíz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Marie Collazo Pérez, reclamante.

Por la parte querellada, Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. José M. Álvarez Allende, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Nancy González, Sub Directora de Enfermería.

Durante la vista las partes tuvieron la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término, a vencer el 5 de junio de 2021, para la radicación de alegatos escritos. Habiendo recibido ambos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado dirigidos a ambos casos, a saber:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Ábitro determine a tenor con la prueba desfilada y conforme a derecho que el Informe y las acciones disciplinarias aplicadas por el hospital fueron justificadas. De resolver lo anterior en la afirmativa que confirme la acción disciplinaria aplicada; de resolver lo contrario, que otorgue el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Ábitro resuelva si el informe de 14 de noviembre de 2014 y la suspensión de 8 de diciembre de 2014 estuvieron o no justificados. Si resuelve que no lo estuvieron que ordene que se elimine del expediente de la unionada Marie Collazo Pérez, y se le paguen los haberes dejados de percibir.

Constando así ambos proyectos de sumisión, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo IX del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Informe de Intervención del 14 de noviembre de 2014, por hechos del 12 de noviembre de 2014, contra la empleada Marie Collazo Pérez, bajo el caso A-15-1408, estuvo justificado o no.

Determinar, además, si la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, impuesta el 8 de diciembre de 2014, por los hechos del 12 de noviembre de 2014, estuvo justificada o no.

De resolver que no estuvieron justificadas, la Ábitro dispondrá el remedio que en derecho proceda.

III. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Evidencia Documental Conjunta:

Exhibit 1 Convenio Colectivo del Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), Enfermeros Graduados.

Exhibit 2 Manual de Empleados del Hospital Español Auxilio Mutuo.

Exhibit 2a Acuse de Recibo, firmado por la empleada Marie Collazo Pérez.

Exhibit 3 Hoja de Intervención de Empleado, firmada por Marie Pérez Collazo.

Exhibit 4 Carta del 8 de diciembre de 2014.

Exhibit 5 Carta del 19 de enero de 2016 sobre violación de normas de conducta.

B. Evidencia Documental del Patrono:

Exhibit 1 Patrono Norma y Procedimiento Categoría de Pacientes en Sala de Emergencia.

Exhibit 2 Patrono Informe de "triage" del paciente MFG.

Exhibit 3 Patrono Adult Emergency Department Record MFG.

Exhibit 4 Patrono Daily Assessment Inquiry MFG.

Exhibit 5 Patrono Formulario de Traslado de MFG.

Exhibit 6 Patrono Historial Disciplinario previo, empleada Marie Collazo Pérez.

C. Evidencia Testifical

1. Patrono: Sra. Nancy González y Sra. María Vega.
2. Unión: Sra. Marie Collazo Pérez.

IV ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que, tanto el Informe de Intervención del 8 de noviembre de 2014, así como la suspensión de empleo y sueldo impuesta, estuvieron justificadas debido a la violación de la empleada a las Normas y Procedimientos establecidos por el Hospital. Para sustentar su posición, además de la evidencia documental, presentó el testimonio de las señoras Nancy González, Subdirectora de Enfermería; y María Vega, Directora de Recursos Humanos.

De sus testimonios se desprende lo siguiente:¹

1. Nancy González – Enfermera Graduada, Sub-Directora de Enfermería, encargada de investigar el evento involucrando la clasificación errónea en Sala de Emergencias de la paciente MFG hecha por la Querellante. La Sra. González testificó sobre la Hoja de Intervención entregada y discutida con la Querellante, y firmada por esta, las acciones realizadas como investigadora del incidente sobre la clasificación errónea de la paciente MFG, la estructura de la Sala de Emergencia, el área de Triage del Hospital y el cuadro clínico de la paciente MFG. Los documentos revisados por la Sra. González durante la investigación, y sobre los cuales testificó durante la vista, fueron: Norma y Procedimiento sobre Categorización de Pacientes en Sala de Emergencia (Exhibit 1 del Patrono); Informe de Triage de la paciente MFG, titulado Triage Report (Exhibit 2 del Patrono):

¹ Concurrimos con el alegato escrito presentado por el Patrono respecto a los testimonios de las señoras Nancy González y María Vega, por lo que citamos el mismo, textualmente , páginas 3 a la 7. Notas al calce omitidas.

Adult Emergency Department Record MFG (Exhibit 3 del Patrono); Daily Assessment Inquiry (Exhibit 4 del Patrono), Formulario de Traslado de MFG (Exhibit 5 del Patrono) y otras acciones disciplinarias (Exhibit 6 del Patrono).

La Sra. González testificó que el 14 de noviembre de 2014 intervino con Collazo Pérez mediante Hoja de Intervención con Empleado (en adelante, "Hoja de Intervención") por un evento ocurrido el 12 de noviembre de 2014. El evento del 12 de noviembre de 2014 consistió en la categorización errónea de la paciente MFG por parte de Collazo Pérez en violación a la Política sobre Categorización de Pacientes en Sala de Emergencia del Hospital (en adelante, "Política de Categorización"). La categorización errónea de la paciente MFG provocó que esta no recibiera el servicio adecuado de acuerdo con la Política de Categorización, cuyo desenlace fue el fallecimiento de la paciente MFG. Durante la intervención del 14 de noviembre de 2014, Collazo Pérez admitió haber cometido un error en la categorización de la paciente MFG y se comprometió a repasar la Norma de Categorización.

Durante el testimonio de la Sra. González en la Vista, esta expresó que el área de Triage de la Sala de Emergencia es donde se clasifican los pacientes de acuerdo con la urgencia de su necesidad de atención. A estos efectos, testificó sobre la Política de Categorización y el rol del profesional de enfermería en la categorización del paciente. Véase Exhibit 1 del Patrono.

La Política de Categorización reconoce como Norma que "[t]odo paciente que llegue a la Sala de Emergencia Adulto del Hospital Auxilio Mutuo será categorizado de acuerdo con los signos y síntomas presentados por este". El propósito de la Política es establecer un sistema de prioridades para el cuidado al paciente mediante el ofrecimiento de atención inmediata a los pacientes con condiciones más severas para asegurar un tratamiento inmediato y apropiado. (énfasis suplido)

El personal de enfermería dentro del Triage tiene la obligación de categorizar al paciente que llegue a una Sala de Emergencia de acuerdo con los signos y síntomas presentados. Dicha categoría podría cambiar en cualquier momento, por lo que este personal debe estar pendiente de los pacientes en la sala de espera para detectar cambios significativos en su condición.

La Política de Categorización establece los síntomas presentes en pacientes que deben ser categorizados en Nivel I y en Nivel III. Los pacientes a ser categorizados en el nivel 1 son aquellos pacientes más agudos con síntomas críticos, como infarto cardiaco, dolor agudo de pecho, trauma severo a cabeza o cuello, entre otros. Por otra parte, los pacientes a ser categorizados en nivel 3, son aquellos que presentan síntomas que no son una amenaza inmediata a la vida, como reacción de ansiedad, dolor de cabeza no complicado, abscesos, reacciones alérgicas sin compromiso respiratorio, entre otros.

La Política de Categorización también identifica y reconoce la diferencia en el tratamiento que recibe un paciente categorizado en nivel 1 contra los pacientes categorizados en nivel 3. En el caso de los pacientes no agudos (nivel 3 y 4), al llegar a sala de emergencia, estos son enviados al área de espera son llamadas de acuerdo con su número para luego recibir la evaluación médica. En

el caso de los pacientes agudos (nivel 1 y 2) – hayan llegado estos en su propio vehículo o en ambulancia – son llevados directamente por el personal de Triage a la sala de Cuidado Crítico o al Centro de Pecho antes de recibir la evaluación médica (énfasis suplido).

La paciente MFG era una anciana de 81 años que pesaba 60 libras que llegó al área de Triage de la Sala de Emergencia del Hospital el 12 de noviembre de 2014, a las 3:41 p.m. con queja principal de “trauma en la cabeza y vómito color Brown”. Ese día, la empleada Marie Collazo se encontraba trabajando en el área de Triage y atendió a la paciente MFG a las 3:48 pm, siete (7) minutos después de esta llegar a la Sala de Emergencia y de haberse documentado su queja principal de trauma en la cabeza y vomito color marrón. A pesar de la querellante conocer la sintomatología (trauma en la cabeza y vomito color marrón) y las características de la paciente MFG (81 Años y 60 libras), la Querellante categorizó a MFG en un nivel 3. La información antes expresada, se desprende del Adult Emergency Departament Triage Report, documento firmado por la Querellante en dos ocasiones y del propio testimonio de la Querellante.

La queja principal de la paciente MFG fue consistente durante su tiempo en sala de emergencia. En el Adult Emergency Departament Record, General Medical, se desprende que la Queja Principal (Chief Complaint) de la paciente era “[h]ead Trauma with generalized weakness”. De las admisiones de la Empleada incluidas en la Hoja de Intervención se desprende que esta también conocía sobre la presión sanguínea (BP) baja de la paciente MFG.

2. María Vega – Directora de Recursos Humanos: La Sra. Vega testificó sobre sus funciones como Directora de Recursos Humanos, entre las cuales se encuentra la custodia final de todos los expedientes de los empleados, incluyendo las investigaciones realizadas por el Departamento de Recursos Humanos. La Unión estipuló y tomó conocimiento de todas las funciones de la Sra. Vega como Directora de Recursos Humanos. La Sra. Vega indicó conocer a la Querellante ya que ha sido empleada del Hospital por varios años y había intervenido disciplinariamente con ella en varias ocasiones.

La Sra. Vega testificó que, como directora de Recursos Humanos, recibió la Hoja de Intervención referida por la Sra. González sobre evento ocurrido el 12 de noviembre de 2014. A base de la Intervención, la magnitud del evento y el historial disciplinario de la Querellante, el Departamento de Recursos Humanos determinó que, adicional a la Hoja de Intervención de Empleo, ameritaba aplicar una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo a Collazo Pérez.

Adicional a la Hoja de Intervención con Empleado del 12 de noviembre de 2014, la Sra. Vega testificó sobre las múltiples intervenciones disciplinarias que el Hospital ha realizado a Marie Collazo Pérez, a saber: (1) Intervención por Asistencia al Trabajo el 22 de marzo de 2013; (2) Suspensión de un (1) día por Violación de Normas entregada el 12 de diciembre de 2011; (3) Suspensión de cinco (5) días por Violación Normas de Conducta el 3 de mayo de 2011; (4) Suspensión de dos (2) días por Asistencia al Trabajo el 27 de diciembre de 2010; (5) Intervención por Asistencia al Trabajo el 4 de junio de 2008. Véase Exhibit 6 del Patrono.

Las acciones de la Querellante violaron la Regla 45 del Manual del Empleado, a saber:

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.

La Sra. Vega indicó que la suspensión aplicada a la Querellante fue como consecuencia del incidente ocurrido el 12 de noviembre de 2014 relacionado a la categorización errónea de la paciente MFG. El error en dicha clasificación ocasionó que la paciente no recibiera el tratamiento adecuado de manera inmediata y, eventualmente, falleciera.

...

La Unión, por su parte, sostuvo que no procedía el informe ni la medida disciplinaria, ya que el Patrono no demostró que la empleada hubiese tenido conocimiento de la norma que alegadamente incumplió. Sostuvo, además, que el Patrono no descargó el peso de la prueba para sostener sus imputaciones hacia la empleada. Para sustentar sus alegaciones, contrainterrogó los testigos presentados por el Patrono y presentó el testimonio de la empleada Marie Collazo Pérez.

De su testimonio se desprende, en síntesis, que se desempeña como Enfermera Graduada en la Sala de Emergencia de Adultos desde el año 2004. Que el 12 de noviembre de 2014, trabajó en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Que recibió a la paciente en controversia y fue la encargada de establecer la categorización de la paciente. Según consta en el Informe de Intervención del 14 de noviembre de 2014, admitió haber cometido un error al categorizar a la paciente. Declaró que ese día la Sala de Emergencias estaba llena a capacidad. Que intentó presentarle el caso de la paciente en controversia a los doctores Martorell y Vélez, pero no fue posible, ya que estos estaban atendiendo

emergencias con otros pacientes. Que le refirió el caso a la supervisora de turno, señora Maldonado.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Sra. Marie Collazo Pérez se desempeña como Enfermera Graduada en la Sala de Emergencia Adultos del Hospital Auxilio Mutuo desde el año 2004. El 12 de noviembre de 2014, se encontraba trabajando en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.

2. Entre los pacientes que atendió ese día se encontraba la paciente MFG, fémina de 81 años de edad, acompañada de un familiar, reportando trauma en la cabeza y vómito color marrón. De su evaluación inicial surgió estar bajo peso (60 libras) y con presión sanguínea fuera de los parámetros normales. La paciente fue categorizada "Categoría III" por la enfermera Marie Collazo Pérez.

3. De la Norma y Procedimiento sobre Categoría de Pacientes en Sala de Emergencias Adulto, se desprende el procedimiento a seguir para establecer la categoría de cada paciente. Dicha norma establece, entre otros, un sistema de prioridades para el cuidado al paciente. El paciente es categorizado de acuerdo a los síntomas que presenta, y la categoría asignada por la enfermera que lleva a cabo la evaluación inicial de paciente es la que determina el nivel de urgencia y cuidado que requiere el paciente. La categoría de un paciente puede cambiar en cualquier momento dependiendo su condición, por lo que el personal de "triage" (área de evaluación inicial) debe estar pendiente de los pacientes en área de espera para detectar cambios significativos en su condición mientras esperan para ser atendidos.

4. La Norma y Procedimiento sobre Categoría de Pacientes en Sala de Emergencias Adultos establece todos los criterios a considerar para establecer la categoría del paciente y el área en que será ubicado. Las categorías establecidas en la Norma van desde Categoría I, siendo esta prioridad por tratarse de un paciente agudo, hasta Categoría IV, aplicable a pacientes estables.

5. En el caso de la paciente MFG, esta llegó en ambulancia aproximadamente a las 3:25 p.m. refiriendo trauma en la cabeza y vómito color marrón. Además, presentaba presión arterial fuera de los parámetros normales. La paciente no verbalizaba respuestas a las preguntas de la enfermera Collazo Pérez al momento de hacer la evaluación inicial, solo respondía con gestos. La paciente era una fémina de 81 años de edad y 60 libras de peso. La paciente fue categorizada por la enfermera Collazo Pérez "Categoría III", aún cuando el familiar había reportado trauma en la cabeza; criterio contenido en la Categoría I de la Norma y Procedimiento para Categoría de Pacientes en Sala de Emergencia Adultos.

6. Al recibir una Categoría III, la paciente no recibió atención inmediata, y se mantuvo en una camilla en los pasillos de la Sala de Emergencia durante varias horas. Al cabo de varias horas la condición de la paciente fue empeorando considerablemente, sin embargo, en ningún momento se hizo un cambio en su clasificación. Aproximadamente a las 8:00 p.m. la supervisora de turno de la sala de emergencias, señora Maldonado, notó que la paciente estaba en fallo respiratorio, por lo que se prestó atención inmediata. Al evaluar la severidad del trauma recibido, se determinó la necesidad de trasladarla a una institución especializada y se inició el trámite para el

traslado. El traslado no llegó a efectuarse, ya que aproximadamente a las 11:00 p.m. la paciente falleció.

7. El nivel de atención y urgencia que recibió la paciente fue determinado a base de la clasificación Categoría III que recibió por la enfermera Collazo Pérez en la evaluación inicial.

VI. CONCLUSIONES DERECHO

En el presente caso debemos determinar si el Informe de Intervención del 14 de noviembre de 2014, por los hechos del 12 de noviembre de 2014, con la paciente MFG; así como la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días impuesta el 8 de diciembre de 2014, a la empleada Marie Collazo Pérez, por estos hechos, estuvieron justificados o no.

A la enfermera Collazo Pérez se le imputó la violación de la Regla Núm. 45 del Manual del Empleado; a saber:

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.

Se le imputó no haber aplicado correctamente la Norma y Procedimiento para Categorizar Pacientes en Sala de Emergencias Adulto. La enfermera Collazo Pérez categorizó a la paciente MFG, Categoría III, cuando su condición ameritaba el nivel de cuidado y urgencia de la Categoría I. La Categoría asignada a la paciente no permitió que esta recibiera la atención necesaria y luego de varias horas de espera sin recibir la atención médica necesaria, la paciente falleció.

Luego de un análisis integral de la evidencia admitida, determinamos que la enfermera Marie Collazo Pérez incurrió en la falta imputada por lo que sostenemos el informe de intervención y la suspensión de empleo y sueldo impuesta por el Patrono.

Respecto a la alegación de la Unión, a los efectos de que el Patrono no había demostrado que la empleada había recibido la Norma y Procedimiento sobre Categoría de Pacientes en Sala de Emergencia Adultos, cabe señalar que durante su testimonio, la empleada admitió conocer la mencionada norma. De hecho, surgió del Informe de Intervención (Exhibit 3 Conjunto) que la empleada admitió haber cometido un error al categorizar a la paciente y se comprometió a *“memorizar todo tipo de categoría”* y expresó que *“aprendo a realizar una mejor categorización”*. Por lo tanto, la empleada conocía la norma y admitió su error.

En el presente caso, la Unión y el Patrono firmaron un Convenio Colectivo donde se obligaron a resolver las controversias, como la del caso de autos, mediante el proceso de arbitraje. Por lo tanto, el Convenio Colectivo es el contrato entre las partes y, por consiguiente, el Negociado de Conciliación y Arbitraje es el foro con jurisdicción para dilucidar la controversia de referencia. En lo concerniente al caso de autos, es imperativo estudiar el Artículo XI, sobre el Derecho de Administración que ostenta el Hospital.

En lo pertinente, el Artículo XI del Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

- A. *El Hospital retiene el derecho absoluto de administrar su negocio, 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 calificaciones para desempeñar los diversos*

trabajos, establecer las 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. ...

D. *Establecer las reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberían cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrían estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.*

Los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para asegurar el buen funcionamiento de la empresa. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 573 (2001). Dentro de su libertad administrativa, el Hospital estableció en su Manual del Empleado las normas de comportamiento que deben ser observadas por todos los empleados para propiciar un ambiente de trabajo que garantice la prestación eficiente de los servicios.

Por otra parte, nuestro Ordenamiento Jurídico fomenta que los patronos implementen un proceso disciplinario gradual o disciplina progresiva, que tenga el propósito de sancionar, orientar y advertir al empleado sobre la conducta no deseada y las consecuencias que tendría continuar con dicha conducta. Véase *Feliciano v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368 (2011); *COPR v. SPU*, 181 D.P.R. 299 (2011); *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 D.P.R. 734 (2007). En *Santiago vs. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763 (1992), el Tribunal Supremo expresó que el manual de una empresa que contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas,

beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo.

De igual modo, está firmemente establecido que los patronos, además de administrar su negocio, poseen el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel. *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works*, 457 (4ta ed. 1985). Esto es, el patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio.

Con relación a las faltas reiteradas, en *Jusino Figueroa. Et als. v. Walgreens*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que "... los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar del trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellos siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad". Así también, la Guía revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a la pág. 51, establece que:

[E]l manual de una empresa contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado.

La Guía Interpretativa de la Ley Núm. 80, establece que "(t)odo patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda resultan necesarias para garantizar la más

eficiente operación de su negocio... Es requisito indispensable que las mismas guarden relación con la ordenada marcha y normal funcionamiento del negocio, es decir que sean razonables."

En el caso de autos, el Patrono demostró que la empleada recibió el Manual del Empleado, oportunamente, y demostró que la empleada incurrió en violación de la Regla Núm. 45 de dicho manual. Por otra parte, la empleada admitió conocer la Norma y Procedimiento sobre Categoría de Paciente en Sala de Emergencia Adulto. A nuestro juicio, el Patrono descargó el peso de la prueba por lo que se confirma el Informe de Intervención bajo el caso A-15-1408 y se confirma la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días bajo el caso A-15-1552.

VII. DECISIÓN

Determinamos que el Informe de Intervención del 14 de noviembre de 2014 (caso A-15-1408) y la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días impuesta el 8 de diciembre de 2014 (caso A-15-1552) a la Sra. Marie Collazo Pérez, por hechos ocurridos el 12 de noviembre de 2014, con relación a la paciente MFG, estuvieron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2022.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de febrero de 2022 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

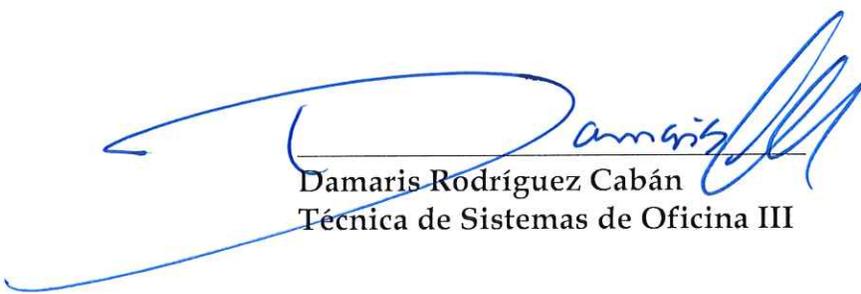
SRA MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
mndevega@auxiliomutuo.com

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
cuchimelendez@yahoo.com

LCDO CARLOS ORTÍZ VELÁZQUEZ
c.ortizvelazquez@yahoo.com

SRA ARIANE J SANTANA ALAMO
SECRETARIA ULEES
asantana@unidadlaboral.com

LCDO JOSÉ MANUEL ALVAREZ ALLENDE
jalvarez@sbsmnlaw.com



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III