

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-16-2300
SOBRE: SUSPENSIÓN EMPLEO Y
SUELDO (10 DÍAS) POR
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS.
SRA. MARIE COLLAZO PÉREZ**

**ÁRBITRO
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. TRASFONDO PROCESAL

La vista de arbitraje del caso 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. Alvarez Allende, asesor legal y portavoz y la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos.

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 para radicar memorandos de derecho, a vencer el 24 de mayo de 2021. A solicitud del Patrono se concedió una prórroga hasta el 3 de junio de 2021. 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, a saber:

POR EL PATRONO

Que esta Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada y conforme a derecho que 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. [sic]

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro resuelva si la suspensión de 10 días a la unionada Marie Collazo Pérez, de 19 de enero de 2016, estuvo o no justificada. Si resuelve que no lo estuvo que ordene el pago de los haberes dejados de percibir. [sic]

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 la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, impuesta a la Sra. Marie Collazo Pérez, el 19 de enero de 2016 estuvo justificada o no. De no estarlo, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

III. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Evidencia Documental Conjunta

- Exhibit 1. Convenio Colectivo aplicable, vigente 2013-2015. Unidad de Enfermeras (os) Graduadas (os).
- Exhibit 2. Manual de Empleado.
- Exhibit 2A. Acuse de Recibo del Manual del Empleado firmado por la Sra. Marie Collazo Pérez.
- Exhibit 3. Carta de Suspensión del 19 de enero de 2016, suscrita por la Sra. María Vega.

B. Evidencia Documental del Patrono:

- Exhibit 1 Patrono. Hoja de Intervención con Empleado del 20 de diciembre de 2015.
- Exhibit 2 Patrono. Norma y Procedimiento - Categoría de Pacientes en Sala de Emergencia Adulto.

C. Evidencia Testifical

Patrono: Sra. María Vega.

Unión: Ninguna.

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que procedía la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Marie Collazo Pérez, ya que esta había incurrido en violación al Manual del Empleado y

la Norma y Procedimiento respecto a Categoría de Pacientes en Sala de Emergencia Adulto. Para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio de la Sra. María Vega, quien a la fecha de los hechos fungía como Directora de Recursos Humanos y suscribió la carta de suspensión.

La Unión, por su parte, alegó que la señora Collazo Pérez no había incurrido en la conducta imputada. Sostuvo que el Patrono no descargó el peso de la prueba para sostener las imputaciones contra la unionada, por lo que sometió el caso con la prueba presentada por el Patrono.

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

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta a la Sra. Marie Collazo Pérez, el 19 de enero de 2016, estuvo justificada o no.

La señora Collazo Pérez se desempeña como Enfermera Graduada en la Sala de Emergencias Adulto. Según el testimonio de la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, y la Hoja de Intervención con Empleado (Exhibit 1 Patrono), a la señora Collazo Pérez se le imputó haber categorizado incorrectamente a la paciente G.P.P. el 20 de diciembre de 2015, cuando esta acudió a la Sala de Emergencias. La señora Vega sostuvo que la categorización incorrecta del paciente, hecha por la enfermera Collazo Pérez, provocó que el paciente no recibiera la atención necesaria de acuerdo a su condición, lo que provocó que el paciente empeorara y eventualmente fuera colocado en un respirador mecánico.

La señora Vega declaró que según constaba en el expediente de la empleada, esta no era la primera vez que la empleada incurría en violación a la Regla Núm. 45 del Manual del Empleado y en violación a la Norma y Procedimiento respecto a Categoría de Pacientes en Sala de Emergencias Adulto.

La Unión objetó el testimonio de la señora Vega respecto a los hechos ocurrido el 20 de diciembre de 2015, ya que ella no estuvo presente en la Sala de Emergencia ni fue la que realizó la investigación sobre los hechos. Así mismo, objetó la Hoja de Intervención con Empleado, suscrita por la supervisora Ivelisse Maldonado y el gerente de la sala de emergencias, Sr. Cristóbal Rodríguez. Sostuvo que ninguno de los supervisores que estuvieron presentes al momento de los hechos y/o que llevaron a cabo la investigación sobre el alegado incidente, compareció a la vista a declarar sobre las imputaciones contra la unionada.

En Puerto Rico los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las Secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado en múltiples ocasiones respecto a la importancia del trabajo. En el caso *Amy v. Administración del Deporte Hípico*, 116 D.P.R. 414, 421 (1985), estableció que el derecho al empleo es uno de alta jerarquía al consignar lo siguiente: "*El derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas*".

En el caso *Arthur Young & Company v. Virgilio Vega III*, 136 D.P.R. 157 (1994), el Juez Asociado Fuster Berlingerí expresó, en torno al carácter ético del trabajo, lo siguiente:

...el trabajo tiene un hondo significado ético porque mediante el mismo la persona aporta al bien común y se realiza a sí misma. No se trata, pues, solamente de un medio de subsistir, sino además del instrumento en virtud del cual se forma la vida familiar, se proporciona algún bien o servicio a otros, a la vez que se propicia que la persona actualice su potencial humano y se haga más persona.

La legislación laboral de Puerto Rico está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales. Su esencia es remedial o reparadora. Por lo cual, su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que puedan alcanzar los objetivos que la originaron. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral debe resolverse en favor del empleado. En el caso de Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por tanto, el peso de la prueba constituye un elemento fundamental del debido proceso de ley, el cual tiene que ser descargado por la parte patronal en un caso disciplinario. En el caso de autos, determinamos que el Patrono no descargó el peso de la prueba.

A nuestro juicio, el Patrono no presentó prueba alguna que estableciera de forma clara los alegados hechos del 20 de diciembre de 2015, con la paciente G.P.P., ni se estableció la participación y/o relación de la señora Collazo Pérez en los alegados hechos.

El Patrono se limitó a presentar, durante el testimonio de la Sra. María Vega, la Hoja de Intervención con Empleado por los alegados hechos. No obstante, dicho documento solo contiene una descripción sumamente escueta del evento o situación, la cual no fue probada mediante evidencia alguna. Tampoco compareció a declarar la supervisora o persona a cargo de la investigación de los hechos.

En ausencia de prueba robusta, clara y convincente, que demuestre que la señora Collazo Pérez incurrió en la conducta imputada, determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, notificada el 19 de enero de 2016, no estuvo justificada.

Respecto a la petición de la Unión a los efectos de que la Hoja de Intervención con Empleado del 20 de diciembre de 2015, y la Evaluación del 21 de diciembre de 2015, sean eliminados del expediente de la empleada, determinamos que no podemos ordenar tal acción, ya que la Unión tuvo la oportunidad de objetar dichos informes mediante el procedimiento de quejas y agravios contenido en el Convenio Colectivo, sin embargo, no lo hizo. Por lo tanto, ambos informes permanecerán en el expediente de la empleada, a pesar de no haberse confirmado la medida disciplinaria impuesta a raíz de los alegados sucesos.

VI. DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, impuesta a la Sra. Marie Collazo Pérez el 19 de enero de 2016, no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de devengar por la trabajadora 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 17 de febrero de 2022.



Yolanda Cotto Rivera
Arbitro

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

SRA MARÍA 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

LCDO JOSÉ MANUEL ALVAREZ ALLENDE
jalvarez@sbsmnlaw.com



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III