

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-16-2743
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD	SOBRE: DESPIDO POR NEGLIGENCIA ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje para ventilar los méritos del caso de epígrafe se efectuó el viernes, 4 de febrero de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 3 de abril de 2022. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES): el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, en calidad de Asesor Legal y portavoz; y, la Sra. Janet Santiago Zayas, querellante. En representación del Hospital Auxilio Mutuo, en lo sucesivo el Hospital, comparecieron: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, en calidad de Asesora Legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; las Sras. Doriliz Hernández, Yvette Hernández, y Luz S. Figueroa, y el Dr. Loarde Montano, en calidad de testigos.

### SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno al asunto a ser resuelto por esta Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentaron sus respectivas propuestas. Las mismas se detallan a continuación:

**Por el Hospital:**

Que la Honorable Ábitro resuelva conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la hoja de intervención del 7 de diciembre de 2015, y el despido efectuado el 5 de febrero de 2016 de la Sra. Janet Santiago Zayas estuvo o no justificado. Si la Honorable Ábitro resuelve que estuvo justificado que proceda con la desestimación con perjuicio de la querella.

De determinar que el despido no se hizo conforme a las disposiciones del convenio, el manual de empleado y la prueba presentada el Arbitro proveerá el remedio adecuado conforme a derecho.

**Por la Unión:**

Que la Honorable Ábitro resuelva si el despido de la unionada Janet Santiago Zayas estuvo justificado. Si determina que no lo estuvo que provea según dispone el Convenio Colectivo.

Entendemos que los asuntos a resolverse en el presente caso, tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento Para El Orden Interno de Los Servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> son los siguientes:

Determinar si estuvo o no justificado el despido impuesto a la Sra. Janet Santiago Zayas. De ser en la afirmativa, se desestimaré el caso. De no estarlo, el ábitro confeccionará el remedio que corresponda.

---

<sup>1</sup>Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII - Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: "En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el ábitro requerirá el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

## ARTÍCULO X

## Procedimiento de Quejas y Agravios

## SEGUNDO PASO

A...

B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

C. Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada. El árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

E...

F...

G...

H...

I...

J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

## ARTÍCULO XI

## Derechos de Administración

El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones...establecer

normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

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.

.....

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.

## ARTÍCULO XXV

### DISPOSICIONES GENERALES

17. Despidos, suspensiones disciplinarias y amonestaciones escritas, se le dará copia al (la) enfermero (a). Los informes disciplinarios serán discutidos con el (la) enfermero (a) afectado (a), quien tendrá derecho a cuestionarlos, conforme se dispone en este Convenio. El Hospital le entregará copia a el (la) enfermero (a) afectado (a) de cualquier informe que pueda tener connotación disciplinaria o pueda afectar su condición de empleado, y éste deberá firmar una copia como constancia de que recibió la misma. Disponiéndose, que de no entregársele al enfermero (a) copia del documento antes mencionado, el Hospital no podrá utilizarlo en contra de dicho empleado en una acción disciplinaria. En la eventualidad que el empleado se niegue a firmar el documento en constancia de que recibió el mismo, o se niegue a aceptarlo, el (la) supervisor (a) hará constar dicho hecho en la faz del propio documento y este podrá ser utilizado en contra de dicho empleado en cualquier procedimiento disciplinario.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos del presente caso, suscrito entre las partes con vigencia desde el 1 de enero del 2013 hasta 31 de diciembre del 2015. (Exhibit 1 Conjunto).

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El 5 de febrero de 2016, la Sra. Janet Santiago Zayas, Enfermera Anestesiista y querellante en el presente caso, fue separada permanente de su empleo, bajo imputaciones de haber cometido infracción a varias reglas de conducta contenidas en el Manual del Empleado del Hospital.<sup>2</sup>

Específicamente, se le imputó en la carta de despido<sup>3</sup>, la violación a la **Regla #24 Conducta Impropia**, la cual dispone que: (a) No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o a la moral pública y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o imagen de este en la comunidad, sus servicios, personal, pacientes, patrocinadores. Todo empleado debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta y (b) Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problemas o casos en presencia de otros empleados, supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes.; **Regla #29 Lenguaje Profano y/u Ofensivo**. No se usará lenguaje profano, ofensivo y/o amenazante contra persona alguna en los predios del Hospital y/o durante el desempeño de funciones y/o en horas laborables; **Regla #45 Eficiencia**: El personal 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; y **Regla #54 Cumplimiento de Normas**: los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación, e

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Hospital.

<sup>3</sup> Exhibit 2 Conjunto.

instrucciones verbales o escritas así como cualquier regla o reglamento de agencias del gobierno relativas a su ocupación, y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el Hospital, en especial por el Manual del Empleado.

La separación de empleo de la Querellante, aquí en cuestión, advino como resultado de un incidente ocurrido el 7 de diciembre de 2015. En la referida ocasión, y según testificó uno de los facultativos del Hospital, el Dr. Luarde Montano, la querellante Janet Santiago Zayas, quien se despeñaba como enfermera anestesista, fue asignada a asistirlo en un procedimiento electrofisiológico. El testigo indicó que durante la intervención quirúrgica notó al paciente ansioso e inquieto, por lo que cuestionó a la Querellante sobre la sedación que le había aplicado. Alegadamente, ésta le aseguró haber aplicado los narcóticos correctamente, sin embargo, al finalizar el procedimiento, ante sus dudas, el testigo optó por ordenarle pruebas toxicológicas al paciente. Del resultado toxicológico del paciente, no se detectó ninguno de los narcóticos documentados por la Querellante en el expediente clínico del paciente. Así las cosas, y superada la investigación de rigor, se procedió con la separación de empleo de la Querellante.

El Hospital utilizó también como fuente de apoyo para reforzar su decisión de despedir a la Querellante, varios incidentes previos, a saber; una suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días; una amonestación fechada 22 de septiembre de 2015; y una suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días por conducta impropia.

Sostiene el Hospital que, en atención a la prueba documental y testifical desfilada en la vista, el Convenio Colectivo, las Normas de Conducta y conforme a derecho, la conducta impropia, desordenada, y negligente, demostrada a través de

los incidentes acaecidos, así como el incidente aquí evaluado, su determinación de despedir a la Querellante estuvo justificada, por lo cual, solicita que la sanción sea confirmada.

La Unión, por su parte, señaló que el Hospital falló en su intento de justificar el despido de la Querellante. Ésta alegó que la empleada imputada carece de responsabilidad por estos hechos, toda vez que es el médico anestesista quien debió ser contactado para inquirir sobre los procedimientos de anestesia al paciente en cuestión. La Unión, además, cuestionó la legitimidad de los resultados del análisis toxicológico efectuado al paciente, ya que no se presentó evidencia de quien tomó la muestra de sangre, ni de quien custodió la misma cuando fue entregada al laboratorio externo, y, si, en efecto, se entregó. Señaló, además, que dicha evidencia nunca fue entregada a la unionada, por lo cual, la misma debe ser descartada por esta Árbítro, porque de lo contrario representaría una violación al debido proceso de la Querellante.

Presentadas las contenciones de las partes, nos corresponde, entonces, determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. En casos como el de autos, el peso de la prueba para demostrar la justa causa de la sanción descansa en el Hospital debido a que la justificación es la defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, específicamente en aquellos donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como lo es una separación permanente del empleo, es al patrono a quien le corresponde probar su justificación. A tales efectos, los tratadistas han indicado lo siguiente:

Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee's job, seniority and other contractual benefits, the reputation are at stake. Because

of the seriousness of this penalty the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires "just cause" for discharge.<sup>4</sup>

Véase, además, *Hilton Internacional Co. V. local 610 119 LRRM 2011* (1989); *Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 LA 356* (1957); y el *Secretario del Trabajo v. ITT*. En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba.

Luego de examinada la evidencia documental y testifical de este caso, no tenemos otra alternativa que no sea la de concluir que nos encontramos ante un claro caso de negligencia, incompetencia y descuido por parte de una empleada. La prueba aportada por el Hospital fue contundente a los efectos de demostrar que la Querellante de autos manifestó poco interés en su desempeño, lo que demuestra dejadez y gran menosprecio por su trabajo, sobre todo cuando recaía sobre ésta la salud y vida de un paciente. La evidencia documental demostró que la propia Querellante documentó en el expediente clínico del paciente en cuestión que le había administrado los sedantes y narcóticos necesarios para efectuar el procedimiento. Asimismo, se lo aseguró al testigo, Doctor Montano, cuando éste le cuestionó sobre los medicamentos administrados, y la misma le aseguró haberlos aplicado correctamente, cuando el examen toxicológico<sup>5</sup>, al cual le adjudicamos total credibilidad, reflejó todo lo contrario.

---

<sup>4</sup> Frank & Edna Elkouri, *How Arbitration Works*, 4<sup>th</sup> Ed., p. 661.

<sup>5</sup> Exh. #3.

Por ende, a tenor con la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, que, en su disposición sobre derechos administrativos, Artículo XI, supra, se faculta al Hospital para establecer normas de conducta profesional, y reglas razonables para conservar y estimular la disciplina en el personal, y no habiéndose demostrado una acción caprichosa y arbitraria de parte del Hospital, procedemos a confirmar la sanción impuesta.

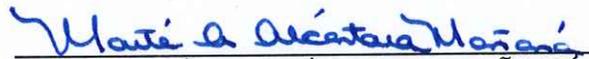
Así las cosas, y de conformidad con lo antes expresado, emitimos la siguiente determinación:

#### LAUDO

Determinamos que el despido de la querellante Janet Santiago Zayas estuvo justificado. Se confirma la sanción impuesta por el Hospital. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de noviembre de 2022.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 7 de noviembre de 2022; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcda. Carmen Muñoz Noya  
cmunoz@sbsmnlaw.com  
ireyes@sbsmnlaw.com

Sra. María Negrón de Vega, Directora de Recursos Humanos  
Hospital Auxilio Mutuo  
mndevega@auxiliomutuo.com

Lcdo. Carlos M. Ortíz Velázquez  
c.ortizvelazquez@yahoo.com

Sr. José O. Alverio Díaz, Presidente  
ULEES  
alverio@unidadlaboral.com  
asantana@unidadlaboral.com

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III