

**Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540**

DOCTOR'S CENTER HOSPITAL SAN JUAN
(Doctor, Patrono u Hospital)

Y

**FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE
TRABAJADORES**
(Unión o FPT)

CASO NUM.: A-24-569

Sobre:
Suspensión del Sr. Luis Fantauzzi
Sánchez

CASO NUM.: A-24-570

Sobre:
Despido del Sr. Luis Fantauzzi
Sánchez

ÁNGEL A. Tanco GALÍNDEZ
ÁRBITRO

INTRODUCCIÓN

La audientra arbitral en los presentes casos se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) el 24 de septiembre de 2024. Los casos tratan sobre la suspensión de empleo y posterior despido del aquí querellante, el Sr. Luis Fantauzzi Sánchez.

COMPARECENCIA

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **DOCTOR'S CENTER HOSPITAL**, en lo sucesivo, "Doctor", "el Patrono" o "el Hospital" compareció el Lcdo. Juan M. Casellas Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Amryllis Sánchez, Directora de Recursos Humanos y testigo, la Sra.

Lesbia López, Directora de Enfermería y testigo, y la Sra. Natalie E. Viera Ramírez, enfermera y testigo.

Por la **FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES**, en adelante, "la Unión" o "la FPT" compareció el Lcdo. Edwin Rivera, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Marcos Cordero, Oficial y el SR. Luis Fantauzzi Sánchez, querellante.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no acordaron las controversias a dilucidar en los presentes casos. A esos efectos, nos presentaron sus respectivos proyectos de sumisión para ambos casos.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Caso Suspensión de Empleo: A-24-569

Determinar si la suspensión del empleado Luis Fantauzzi fue justificada. De no haberlo sido, que el árbitro determine el remedio aplicable bajo el derecho aplicable.

Caso Despido: A-24-570

Determinar si el despido del empleado Luis Fantauzzi estuvo justificado. En caso de que el árbitro determine que no fue justificado conforme al derecho aplicable, que el árbitro determine el remedio aplicable conforme al derecho aplicable, Ley Núm 80 de 30 de mayo de 1976.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓNCaso Suspensión de Empleo: A-24-569

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo del querellante estuvo justificada. De resolver en la negativa proveer su revocación con la paga dejada de recibir."

Caso Despido: A-24-570

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. De resolver en la negativa proveer su revocación, ordenar el pago de mesada y honorarios de abogado."

CONTROVERSIAS A DILUCIDAR

A tenor con la facultad delegada en el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) resolvemos¹ que las controversias a resolver están adecuadamente enmarcadas en los proyectos del Patrono.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 6 de diciembre de 2024, al vencer el término para someter los correspondientes alegatos. Ambas partes presentaron en tiempo sus alegatos escritos.

PRUEBA DESFILADA

La prueba documental presentada y admitida en evidencia fue la siguiente:

¹ Artículo IX-Sumisión, inciso b, pág. 12, Reglamento del NCA, 10 de noviembre de 2021.

A. Caso Suspensión de Empleo

Exhibit 1 Conjunto – Convenio Colectivo;

Exhibit 2 Conjunto – Manual de Empleados Con Acuse de Recibo;

Exhibit 3 Conjunto –Notificación de medida disciplinaria de 2 de enero de 2024;

Exhibit 1 del Patrono – Declaración de Zoraida Sánchez (esposa de paciente) de 17 de diciembre de 2023;

Exhibit 2 del Patrono -- Hoja de Entrevista de Natalie Viera de 21 de diciembre de 2023;

Exhibit 3 del Patrono – Hoja de entrevista de Luis Fantauzzi con fecha de 19 de diciembre de 2023.

B. Caso Despido

Exhibit 1 Conjunto – Convenio Colectivo;

Exhibit 2 Conjunto – Manual de Empleados Con Acuse de Recibo;

Exhibit 3 Conjunto – Notificacion de Medida Disciplinaria de 10 de enero de 2024;

Exhibit 1 del Patrono – Hoja de Entrevista de Natalie Rivera de 9 de enero de 2024;

Exhibit 2 del Patrono – Hoja de Entrevista de Luis Fantauzzi de 10 de enero de 2024.

HECHOS ESTIPULADOS

Los abogados de las partes informaron al Árbitro suscribiente que para efectos de los casos lograron acordar lo siguiente:

1. El querellante Luis Fantauzzi Sánchez laboraba para el Doctor's Center como Enfermero Profesional (BSN) en el Departamento de Sala de Emergencia.

2. El querellante Fantauzzi Sánchez trabajó para el Doctor's Center Hospital desde el 15 de febrero de 2021, hasta el 10 de enero de 2024.

3. El último salario del querellante Fantauzzi Sánchez fue de \$17.31 por hora.

RELACIÓN DE HECHOS

Los hechos que narran las controversias en los presentes casos están dedidamente enmarcados y recogidos en la descripción de los alegatos del Patrono, por lo que, en esencia, reproducimos los mismos en el cuerpo de esta Opinión. Los hechos son los siguientes:

1. El querellante Sr. Luis Fantauzzi se desempeñaba como Enfermero en el área de Sala de Emergencia del Hospital.
2. La Sra. Natalie Viera se desempeña como Enfermera en el área de Sala de Emergencia del Hospital.
3. La Sra. Lesbia López es la Directora de Enfermería del Hospital.
4. El domingo, 17 de diciembre de 2023, Fantauzzi se encontraba sentado en el "counter" de enfermería de la Sala de Emergencia, cuando se le acercó la esposa de un paciente para pedirle si podía tomarle la presión arterial a su esposo porque tenía mucho dolor de cabeza y se estaba quejando.
5. En ese momento el querellante Fantauzzi no estaba atendiendo a ningún paciente. Se encontraba frente a un ordenador de computadoras entrando documentos e informaciones, tareas administrativas relacionadas a su puesto.
6. El querellante Fantauzzi le preguntó a la esposa del paciente que quién era el paciente y al ésta identificarlo, Fantauzzi le indicó que no lo tenía

asignado como paciente. La esposa le preguntó que quién lo tenía asignado y Fatauzzi le señaló a otro enfermero que, junto con unos paramédicos, en ese momento se encontraba ocupado atendiendo a otro paciente que había llegado poco antes al Hospital en ambulancia.

7. Fantauzzi testificó que conocía al Paciente porque lo había tenido asignado previamente unas semanas reciente.
8. Al ver que el otro enfermero estaba ocupado, la esposa del Paciente le pidió nuevamente a Fantauzzi que si podía tomarle la presión arterial ya que el otro enfermero estaba ocupado y su esposo continuaba quejandose del dolor de cabeza severo que tenía y continuaba sintiendose mal.
9. Fantauzzi le indicó a la esposa del Paciente que tenía que esperar a que el otro enfermero se desocupara para que entonces le tomara la presión arterial al Paciente porque a él no le tocaba.
10. En ese momento, la companera enfremera Natalie E. Viera Ramirez se encontraba en el área del "counter" de enfermería y, al presenciar la respuesta que le ofreció el querellante Fantauzzi a la esposa del Paciente, intervino en la situación, le ofreció ayuda a la esposa del Paciente, procedió a buscar el equipo necesario y le tomó la presión la presión arterial al Paciente.
11. Al tomarle la presión al Paciente, resultó que el Paciente tenía una crisis de hipertensión con una presión de 188/111.

12. A raíz del estado de la presión del Paciente, Viera se comunicó con su Doctor (Dr. Marín) y éste le recetó un medicamento que le fue administrado.
13. Luego la enfermera Viera Ramírez se disculpó con la esposa del Paciente y se puso a su disposición.
14. A raíz del incidente ocurrido con su esposo, el 17 de diciembre de 2023, la esposa del Paciente sometió una queja formal al Hospital y completó una hoja de Notificación de Evento en turno **(Exhibit 1 del Patrono – Suspensión)**. En dicha hoja, relató lo acontecido y la conducta de Fantuzzi y de Viera Ramírez en relación con la condición médica del Paciente.
15. A raíz de la queja presentada por la esposa del Paciente, el Hospital llevó a cabo una investigación en la cual la Sra. Lesbia López, Directora de Enfermería, entrevistó a Fantuzzi y a Viera sobre lo acontecido.
16. En su entrevista, Fantuzzi admitió haberle indicado a la esposa del Paciente que no lo atendería porque no lo tenía asignado. **(Exhibit 3 del Patrono – Suspensión)**.
17. Al momento en que la esposa del Paciente solicitó la asistencia de Fantuzzi éste se encontraba en una situación de salud comprometedora con una crisis de alta presión que requirió de medicamentos para controlarla.
18. A raíz la situación ocurrida con el Paciente, por motivo de haberle denegado asistencia y por la manera en que le respondió a la solicitud de

ayuda a la esposa del Paciente, Fantauzzi fue objeto de una suspensión de empleo de tres (3) días, notificada el 2 de enero de 2024. **(Exhibit 3 Conjunto – Suspensión).**

19. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi prohíben el desempeñarse ineficientemente, incluyendo dejar de realizar sus funciones. **(Norma 22, Pág. 44 Exhibit 2 Conjunto).**

20. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi prohíben el abuso o negligencia en el cuidado o atención al paciente de los pacientes que ponga en riesgo la vida o salud de estos. **(Norma 23, Pág. 44 Exhibit 2 Conjunto).**

21. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi prohíben la falta de atención, descortesía o negligencia al tratar a los pacientes, clientes o visitantes. **(Norma 23, Pág. 44 Exhibit 2 Conjunto).**

22. La acción disciplinaria sobre suspensión de empleo también hace referencia a unos incidentes en los que Fantauzzi había estado utilizando el teléfono celular en el área de trabajo.

23. Luego de su suspensión de empleo, al reintegrarse al Hospital el 9 de enero de 2024, Fantauzzi entró al área de "Triage" de la Sala de Emergencia a buscar una máquina de vitales y se encontró con su compañera enfermera Viera Ramírez.

24. Fantauzzi le comentó a Viera Ramírez que lo habían suspendido por tres (3) días de empleo por el asunto con el Paciente y que **“después le iba a explicar la diferencia entre ser un hijo de puta y ser honesto”**.
25. Viera se sintió ofendida y nerviosa por el comentario de Fantauzzi. Ella estaba consciente de que Fantauzzi sabía que a ella la habían entrevistado sobre el incidente con el Paciente y, por la manera en que le manifestó el comentario, lo tomó como una amenaza. Así lo sintió.
26. Viera sostiene que el comentario estaba dirigido a ella porque ella le había manifestado a Fantauzzi que cuando la entrevistaron sobre el incidente con el Paciente ella había dicho la verdad sobre lo acontecido. Además, en el área solamente estaba ella y Fantauzzi. Ella ya se encontraba en el lugar tras la llegada del Querellante.
27. Viera Ramírez procedió a reportar por escrito lo sucedido a su supervisora en este nuevo incidente y el Hospital investigó el asunto, procediendo a tomarle una declaración a Viera **(Exhibit 1 Patrono – Despido)** y a entrevistar a Fantauzzi. **(Exhibit 2 Patrono – Despido)**.
28. Al ser entrevistado Fantauzzi, en presencia de la Delegada de la Unión, Lillian Moronta, la Sra. Lesbia López y la Sra. Amaryllis Sánchez, éste admitió haber hecho la expresión que le imputó Viera Ramirez y haber utilizado lenguaje soez, pero indicó que se refería al Paciente y no a Viera. **(Exhibit 2 del Patrono – Despido)**.

29. A raíz de la conducta de Fantauzzi luego de sus suspensión de empleo de utilizar lenguaje soez y ofensivo contra una compañera de trabajo, la Sra. Amaryllis Sánchez tomó la determinación de despedir a Fantauzzi.
30. La Sra. Amaryllis Sánchez sostuvo que a base de la investigación entendieron que Fantauzzi había dirigido lenguaje insultante y amenazante contra Viera. Además, sostuvo que si el lenguaje hubiera estado dirigido al Paciente o a la esposa del Paciente, de igual forma era inaceptable ese tipo de conducta y justificaba la terminación de su empleo.
31. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi prohíben la falta de respeto al supervisor, compañero, paciente o cualquier otra persona. **(Norma 50, Pág. 48, Exhibit 2 Conjunto).**
32. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi prohíben iniciar o participar en expresiones malisiosas, difamatorias, o libelosas contra empleados, pacientes, supervisores, visitantes o clientes. **(Norma 52, Pág. 48, Exhibit 2 Conjunto).**
33. Las Normas de Conducta incluidas en el Manual de Empleados del Hospital que recibió Fantauzzi el intentó, o agresión, física o verbal, entre compañeros de trabajo en o fuera de la institución y que dicha conducta será razón para el despido. **(Norma 55, Pág. 49, Exhibit 2 Conjunto).**
34. La Carta de Derechos y Responsabilidades del Paciente, Ley Núm. 194 de 25 de agosto de 2000, según enmendada, establece que "Todo paciente,

usuario o consumidor de servicios de salud médico-hospitalarios en Puerto Rico tiene derecho a trato igual, considerado y respetuoso de parte de todos los miembros de la industria del cuidado de la salud, incluyendo, pero sin limitarse a, profesionales de la salud, planes de cuidado de salud y proveedores y operadores de facilidades de salud médico-hospitalarias..." 24 L.P.R.A § 3048.

35. El Canon 1 del Código de Ética de la Enfermería establece que el quehacer de la persona profesional de la enfermería está fundamentado en el principio de beneficencia que consiste en el deber de asistir a las personas que lo necesitan.

36. El Canon 2 del Código de Ética de la Enfermería establece que "el profesional de la enfermería debe prevenir complicaciones que eventualmente pudieran perjudicar directa o indirectamente la atención a la persona paciente".

OPINIÓN

Nos corresponde determinar si la suspensión y el posterior despido del querellante Luis Fantauzzi Sánchez estuvieron justificados, conforme derecho.

Nos plantea la Unión en defensa del unionado que el Doctor's Center Hospital le formuló cargos disciplinarios al Querellante por supuestas quejas de un paciente y luego de una compañera de trabajo sustentando que este no tenía historial negativo previo. Por considerar que la formulación de cargos disciplinarios al querellante Fantauzzi Sánchez es improcedente y no se justifica,

solicitó declaremos con lugar la querella presentada en este caso, y se deje sin efecto la misma. Una vez el regresa a su trabajo luego de cumplir la sanción temporera de suspensión impuesta, el Doctor's le cursó una nueva formulación de cargos; con la intención de destituirlo. En esta ocasión le imputa haber "amenazado" a la señora Viera Martínez, quien al igual que el Querellantes enfermera del Doctor y que brindó el servicio que el Querellante le negó al Paciente. La prueba presentada por el Patrono refiere que cuando Fantauzzi fue a buscar la máquina de signos vitales en el área de "triage", le dijo a su compañera de trabajo Viera que lo habían suspendido por tres (3) días por la situación con la esposa del cliente y que le iba a explicar a Viera "¿cuál es la diferencia entre ser un "hijo de puta" y se honesto! La señora Viera Martínez declaró que ese comentario la hizo sentir nerviosa y amenazada⁴.

El Querellante negó la versión de los hechos del Patrono. Admitió que dijo "HP" y no "Hijo de Puta" al decir lo que le dijo a la Viera Martínez. El querellante alegó que nunca tuvo la intención de molestar a su compañera de trabajo Viera Martínez y que se refería no a ella sino al familiar del Paciente al que le negó el servicio y la atención médica solicitada.

En cuanto al Patrono, el Querellante alegó que entendía que se trataba de un patrón de persecución por ser una persona mayor con condiciones de salud. El Querellante fue despedido el 10 de enero de 2024, y alega que no

⁴ Exhibit 3 Conjunto.

medió justa causa. Se les imputaron violaciones a las faltas 24, 25, 41, 46 y 49 del Manual de Normas de Conducta de la institución. De igual manera, alegó que él no negó la atención y el servicio médico solicitado por la esposa del Paciente y que cumplió con su deber ya que el Paciente no le había sido asignado y que le tocaba a otro compañero enfermero. Por el contrario, expresó que cumplió con las funciones administrativas de documentación en el computador que son parte de sus deberes laborales. Así mismo testificó que sin instrumentos médicos y herramientas de medición de la presión arterial podía determinar si el paciente tenía o no la presión arterial dentro o fuera de los parámetros como para considerar si era una emergencia o si estaba fuera de peligro.

De entrada determinamos que tanto la suspensión como su posterior despido estuvieron justificados. El comportamiento del Querellante en la atención de la esposa del Paciente al requerirle auxilio y ayuda para el Paciente mismo choca frontalmente con la misión fundamental de toda institución hospitalaria: brindar por sobre todas las cosas la atención médica inmediata a toda persona que la requiera sin distinción de clase alguna. No sólo es un derecho en Ley es un deber moral, ético, de compromiso, vocación y empatía con la profesión que todo personal de enfermería está llamado a cumplir en todo momento en el desempeño de sus funciones.

Cuando una persona acude a una sala de emergencias con una afección de salud grave, como **presión arterial alta**, su expectativa fundamental es recibir atención inmediata. En ese momento crítico, la prioridad absoluta de todo el

personal médico, incluyendo a los **enfermeros**, debe ser la evaluación y el tratamiento del paciente. La negación de servicio debido a tareas administrativas, por importantes que parezcan, es inaceptable y va en contra del principio mismo de la atención médica de emergencia. La vida y la salud del paciente siempre deben prevalecer sobre cualquier otra labor, ya que cada minuto cuenta en situaciones donde la condición del paciente puede deteriorarse rápidamente. El deber primordial es brindar alivio y estabilizar la condición de la persona, garantizando que los asuntos administrativos nunca impidan la atención urgente que se requiere. Un paciente al ingresar a una instalación médica, entra en un entorno diseñado para la curación y el cuidado, pero también para la complejidad. En ese momento, deposita su confianza no solo en la pericia del personal médico, sino también en los procesos y la infraestructura que sustentan la atención. Desde la recepción inicial hasta el diagnóstico, tratamiento y eventual recuperación, cada paso está imbuido de la expectativa de profesionalismo y la esperanza de una mejor salud. Es un espacio donde la vulnerabilidad más alta del individuo se encuentra con la responsabilidad colectiva de quienes se dedican a preservar el bienestar humano, incluido el personal de enfermería que son los primeros en esa línea de defensa en pos de preservar la vida humana en los momentos más cruciales en una sala de emergencia. Toda demora en recibir tratamiento médico pone en riesgo la salud del Paciente. Los enfermeros en el área de Sala de Emergencia tienen la responsabilidad de atender con prontitud a los pacientes, aunque no

estén asignados a ellos, cuando surge una necesidad médica y tienen la disponibilidad para hacerlo.

El Convenio Colectivo suscrito entre las partes establece en su Artículo VIII, Sección 2 F, que la controversia aquí planteada deber ser resuelta conforme a derecho. Por lo tanto, en materia de despido injustificado, corresponde, a modo de guía, que la controversia ante nos sea resuelta de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. Sec. 185 et seq.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que constituye justa causa para el despido bajo la Ley Núm. 80, la que tiene su origen en la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. Véase, Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 375 (2001); Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 223 (2001). Además, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que **la conducta de un empleado que pone en riesgo la salud de los pacientes es conducta grave que justifica el despido.** Jusino Figueroa v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001).

Nuestro ordenamiento jurídico no impide que un patrono pueda despedir a un empleado que ha violado las reglas de conducta válidamente establecidas o haya incumplido con los deberes y condiciones de su empleo. La negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencias a las reglas u órdenes del patrono y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. Mercedes Bus

Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690 (1949) Sobre el particular, en Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113 (1948), nuestro Tribunal Supremo expresó:

En todo contrato de empleo existe, expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido. (énfasis suplido)

En el presente caso, el Querellante incurrió en dejadez y negligencia al negarse a proveer tratamiento al Paciente a sabiendas de que el enfermero que tenía asignado su cuidado estaba ocupado y ante la insistencia de la esposa, quien le manifestó que estaba bajo un intenso dolor de cabeza. Peor aun, el Querellante trató a la esposa del Paciente con dejadez al no ofrecerle una alternativa viable para resolver la situación de urgencia en la cual se encontraba su esposo y meramente indicarle que el enfermero que tenía a cargo a su esposo lo atendería cuando terminara lo que estaba haciendo. Al actuar de esa manera, el Querellante puso en riesgo la salud del Paciente y actuó con falta de atención y descortesía hacia su esposa, en violación de las Normas de Conducta del Hospital, del Código de Ética de su profesión y de la Carta de Derechos y Responsabilidades del Paciente.

La conducta del Querellante demuestra un cuadro de grave negligencia al proveer servicios médicos, poniendo en riesgo la vida del Paciente y la calidad del tratamiento médico que éste debía recibir. La falta cometida fue de

naturaleza tan seria que hubiera incluso justificado su despido, pero el Hospital aun así optó por darle una oportunidad.

Similarmente, y atendiendo el tema del cúmulo de trabajo que enfrentan los proveedores de servicios médico-hospitalarios, **la Árbitro, Honorable Maité Alexandra Alcántara Mañana resolvió lo siguiente:**

Quizás en otras circunstancias, el exceso de trabajo al que alude la Querellante podría verse como un factor atenuante al evaluar la conducta de un empleado, sin embargo, **cuando se trata de la industria de la salud, nos corresponde ser aún más rigurosos al adjudicar en controversias relativas al cumplimiento de los procedimientos médicos**, máxime cuando es de todos conocido que la norma en los hospitales es la presión producida por el exceso de trabajo, y las situaciones de emergencia. Hospital Hima-San Pablo v. Unión General de Trabajadores, A-13-1269 (énfasis suplido).

A pesar de haber recibido una oportunidad para reflexionar, corregir y enmendar su conducta, Fantauzzi estuvo resuelto a incurrir en crasas violaciones a las Normas de Conducta del Hospital al insultar y amenazar a la enfermera que había ofrecido atención al Paciente y había sido entrevistada sobre lo acontecido. Dicha conducta no puede tener cabida en un lugar de trabajo y ciertamente justificó su despido. Ningún patrono en estas circunstancias sería prudente si mantuviera empleada a una persona que actúa de semejante manera. Los insultos mediante palabras soeces, ya sean contra pacientes o visitantes o contra compañeros empleados no deben tener cabida en una institución de salud y mucho menos en circunstancias relacionadas con una investigación de mal trato de pacientes. Avalar la conducta del Querellante

promueve la prestación de servicios pobres, malos tratos y desalienta que toda persona que tenga una queja o reclamación sobre dicho trato y atención tenga la confianza que serán adecuadamente atendidos con el profesionalismo y la seriedad que requieren los servicios médicos hospitalarios de emergencia.

El Hospital tiene el deber de ofrecer a sus pacientes un cuidado de salud de excelencia. Dicho deber incluye tener el sentido de urgencia y la conciencia para entender la necesidad de actuar con premura cuando surge una situación de riesgo que requiere atención médica inmediata. El Hospital requiere que su personal se rija por los altos estándares de su profesión y cumpla con las reglas y procedimientos del Hospital que prohíben la negligencia en el trato a los pacientes (reglas 22 y 24 del Manual de Empleados). El Querellante no cumplió con las reglas del Hospital ni con los deberes de su profesión al ser negligente en el tratamiento del Paciente y poner en riesgo su vida. Posteriormente, Fantauzzi asumió una actitud agresiva contra la enfermera que tuvo la diligencia de hacer lo que debía hacer y para lo cual la contrataron: atender al Paciente y tratarlo con compasión y humanismo, identificar sus necesidades de servicios médicos para remedial su situación. Respetar la vida ajena. No se justifica en sentido alguno este comportamiento del Querellante. Pues como dijo nuestra más alta Curia en el caso **Toro Aponte v. Estado Libre Asociado, 1997 JTS 18 (1997)**,

"La profesión [médica] es una de la que más riesgos entraña, tanto para el que la ejerce como para el que recibe los servicios de la misma. Ello es debido, fundamentalmente, al objeto mismo de esta profesión:

el ser humano, el cual queda sujeto a la actuación médica en varios de los aspectos más importantes de su personalidad y en particular la salud."

(...)

"A fin de cuentas, no estamos frente a un objeto más, se trata de un cuerpo humano y ante todo de una vida que no admite sustituto".

El ser humano y su salud son elementos tan fundamentales y únicos que cualquier daño o negligencia en su tratamiento tiene consecuencias graves y no fácilmente compensables o sustituibles, lo que se alinea con la idea de que la vida no tiene un reemplazo. Esa debe ser la norma rectora de todo aquel personal que tenga dentro de sus funciones la atención y cuidado de la persona quebrantada de salud que busca ayuda, auxilio y el socorro necesario para preservar la vida y la buena salud. No se puede esperar menos de dicho personal y no se debe dejar de exigir menos.

Por lo tanto, y por la razones que anteceden, sostenemos que el propio Querellante ,a pesar de la oportunidad brindada, se inhabilitó con su conducta y para continuar siendo empleado del Doctor's. Su suspensión de empleo y su posterior despido estuvieron justificados.

LAUDOS DE ARBITRAJE

La suspensión y el posterior despido del empleado Luis Fantauzzi estuvieron justificada conforme los hechos, la prueba y el derecho aplicable. Se confirma la determinación disciplinaria del Patrono. Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**CERTIFICACIÓN**

DADO y archivado en San Juan, Puerto Rico hoy 8 de julio de 2025, y se remite copia por correo en ésta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JUAN M. CASELLAS RODRÍGUEZ
NOLLA, PALAOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-05287

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
FEDERACIÓN PUERTORRIQUENA DE TRABAJADORES
PO BOX 1098
LAS PIEDRAS PR 00771
SAN JUAN PR 00919-05287

SRA AMARILLIS SÁNCHEZ RIVERA
DOCTOR CENTER HOSPITAL SAN JUAN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
PO BOX 11338
SAN JUAN, PR 00910-3428

SR MARCOS CORDERO
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES
OFICIAL-REPRESENTANTE SINDICAL
CALLE DRESDE #516
PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO