

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

**HOSPITAL INTERAMERICANO DE  
MEDICINA AVANZADA (HIMA)**  
(Patrono u Hospital)

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DE PUERTO RICO (UGT)**  
(Unión)

**CASO NÚM. A-10-1301**

**SOBRE: SUSPENSIÓN  
(LENITZIA LECLERES VALENTÍN)**

**ÁRBITRO:  
LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ  
RODRÍGUEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso en referencia se pautó para el 16 de noviembre de 2010, en las instalaciones del Hospital InterAmericano de Medicina Avanzada (HIMA) San Pablo en Caguas, Puerto Rico. En representación del Hospital HIMA San Pablo, Caguas, en adelante “el Patrono” o “el Hospital”, comparecieron: el Lcdo. Roberto R. Llavina Calero, asesor legal y portavoz; y las Sras. Elena Robinson Brendía, directora de Recursos Humanos y María Ruiz, gerente del Departamento de Enfermería.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante “la Unión”, compareció: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Lenitzia Lecleres Valentín, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

El Honorable Árbitro determine si la suspensión de la empleada querellante estuvo justificada a base de la prueba presentada, del derecho aplicable y del Convenio Colectivo.

Si el Honorable Árbitro determinara que la medida disciplinaria no estuvo justificada, que determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable y del Convenio Colectivo.

## III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES A LA CONTROVERSIA<sup>1</sup>

### ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 - La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2 - El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, descontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora,

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1, Conjunto - Convenio Colectivo aplicable a la Unidad de Profesionales. Vigente desde el 30 de octubre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, a eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3 - El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

#### IV. DISPOSICIÓN DE LA GUÍA DEL EMPLEADO PERTINENTE A LA CONTROVERSIA<sup>2</sup>

##### NORMAS DE CONDUCTA

Para que podamos alcanzar los objetivos que nos hemos fijado, es imprescindible que todos nuestros empleados observen determinadas normas de conducta. El propósito de estas normas es asegurar una operación ordenada y efectiva, así como establecer un procedimiento uniforme para la aplicación de medidas disciplinarias.

Las normas de conducta que detallamos adelante se han redactado para procurar el bien común y para la protección tanto de los empleados, como de la institución. Estas normas no persiguen el fin de coartar los derechos de los empleados, sino por el contrario, proteger por igual los derechos de todos.

Estas normas serán de aplicación a los empleados de la Institución. Aquellos empleados que violen las normas, políticas y reglas establecidas serán objeto de acción disciplinaria. Generalmente la acción disciplinaria será de naturaleza correctiva, por lo cual su aplicación será en forma progresiva con miras a lograr una mejoría en las actuaciones

---

<sup>2</sup> Exhibit 2, Conjunto - Guía del Empleado, Grupo HIMA-San Pablo, revisado el 29 de mayo de 2009.

que resultan indeseables. La acción podrá consistir desde una amonestación verbal, una amonestación escrita, una suspensión disciplinaria, o el despido. No obstante, la Institución se reserva el derecho de determinar caso a caso si cualquier violación a las normas requiere un tratamiento disciplinario distinto debido a circunstancias agravantes o atenuantes.

Debido a que la violación de algunas reglas o reglamentos conllevan una seriedad extrema, ya que ponen en peligro el orden, seguridad y eficiencia, que son necesarias para el buen y normal funcionamiento de la Institución, la violación de dichas reglas puede conllevar el despido inmediato del empleado, aún en el caso de primera ofensa.

Las faltas u ofensas que se enumeran a continuación son solo algunos ejemplos, no pretenden cubrir todas las situaciones de conducta impropia o desordenada que se puedan presentar, de tal manera que se pueden imponer medidas disciplinarias por otras actuaciones impropias de los empleados que no están enumeradas a continuación.

**Causas para la acción disciplinaria:**

- Dejar de cumplir con las normas de seguridad y de salud exigidas por ley y la Institución.  
...
- Violar las políticas y normas de la Institución.  
...
- Llevar a cabo su trabajo en forma deficiente o no cumplir con sus deberes y obligaciones.  
...

**V. DISPOSICIÓN DE LOS MANUALES DEPARTAMENTALES  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA NORMAS ATINENTE A LA  
CONTROVERSIA**

**REGLA NORMA 65**

**Toma de Muestras**

Establecer el método de toma de muestras para laboratorios.

Las muestras de laboratorio serán obtenidas por la enfermera profesional o enfermera practica capacitada, el médico, el tecnólogo médico o el técnico de terapia respiratoria.

Antes de tomar la muestra se verificará la identidad del paciente cotejando el brazalete del paciente para corroborar que el nombre y número de paciente sea el mismo a la orden médica. Además se le preguntará al paciente su nombre.

Las muestras serán rotuladas en presencia del paciente y con la información requerida en el procedimiento y enviadas al laboratorio.

Las muestras tienen que llegar al Laboratorio lo antes posible a menos que no tengan indicación en tiempo.

En circunstancias donde la enfermera no pueda tener éxito en obtener la prueba ordenada, notificará al médico de cabecera para la acción pertinente.

**VI. RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS**

1. La Sra. Lenitzia Lecleres Valentín, querellante, trabaja como enfermera graduada asignada a la Unidad de Sala de Partos del Hospital, desde hace, aproximadamente, diecisiete (17) años.

2. Entre las funciones de la querellante se encuentran: la administración de medicamentos, realizar rondas a pacientes, toma de muestras para laboratorios, administrar transfusiones; mantener una interacción apropiada con el paciente y su familia; recuperación y seguridad del paciente y realizar otras tareas inherentes a su puesto asignadas por su supervisor(a).
3. En cuanto a las normas del Hospital la enfermería debe cumplir con lo siguiente: las Normas establecidas por el Hospital y del Departamento de Enfermería y cumplir con sus programas de trabajo.
4. Como parte de sus funciones como enfermera, a la querellante le corresponde mantener la Norma 065 establecida por el Hospital para el proceso en la Toma de Muestras. Tales funciones forman parte del procedimiento a seguir por el personal técnico y de enfermería, según surge de las Normas.<sup>3</sup>
5. Dicho protocolo o guías determinan el éxito en obtener la prueba ordenada que se notificará al médico de cabecera para la acción pertinente en la sala de operaciones.
6. Parte de los deberes y responsabilidades del puesto de Enfermera Graduada, que ocupa la querellante, consiste en "transcribir y ejecutar con prontitud y correctamente las órdenes médicas".

---

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 1, del Patrono.

7. De igual forma "asegurar que la documentación de enfermería coincida con la del médico y con las demás disciplinas del equipo de salud".
8. El 28 de septiembre de 2009, la querellante fue suspendida de empleo y sueldo por cinco (5) días, desde el 28 de septiembre de 2009 hasta el 7 de octubre de 2009, por una alegada violación crasa a la Norma Número 65 - Toma de Muestras de Sangre.<sup>4</sup>
9. La querellante cometió una falta el día del incidente, omitiendo el procedimiento normal y correcto en la toma de la muestra del paciente, en donde correspondía rotularla en el cuarto del paciente.
10. La querellante luego de salir del cuarto del paciente, fue al área de Procedimiento de Procesar la muestra, ahí es cuando transcribió por error la de otro paciente y la envía al laboratorio.
11. El laboratorio envía la información de la muestra del paciente, se archiva en el expediente del paciente a quien no le correspondía, esto se debió a la falta cometida de la querellante.
12. Esto ocasionó que cuando el médico evaluara los resultados de la muestra, ordenara un medicamento que no le correspondía a dicho paciente.
13. La querellante labora bajo la supervisión de la Sra. Yaratzed García hace cuatro (4) años, aproximadamente.

---

<sup>4</sup> Exhibit Núm.2, Conjunto.

14. La supervisora al percatarse de que se había rotulado mal la muestra y de que la orden médica no procedía debido a que no pertenecían al paciente, le informa al médico lo sucedido, por dicha razón, esto no provocó ningún efecto fatal al paciente.
15. La Sra. Yaratzed García suscribió un informe sobre el incidente ocurrido con el paciente y tomó la decisión de sancionar a la querellante con una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo, desde el 28 de septiembre de 2009 hasta el 7 de octubre de 2009.<sup>5</sup>
16. El 5 de noviembre de 2009, la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos determinar si, conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, la suspensión por cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta a la querellante estuvo justificada o no. El Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

---

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 2, Conjunto.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. <sup>6</sup>

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. si la medida disciplinaria fue razonable. <sup>7</sup>

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 4, Sección 2 del Convenio Colectivo entre las partes, el Hospital posee la facultad de administrar su negocio y dirigir a sus empleados. También podrá establecer aquellas normas y reglamentos que considere necesarios para: evaluar el trabajo de los empleados, mantener seguridad, a eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

<sup>7</sup> *Ibid.* Pág. 210.

En este caso, a la querellante se le imputa haber violado las Normas de Conducta del Grupo HIMA-San Pablo de la Guía del Empleado. En dichas Normas de Conducta a los empleados que violen las normas, políticas y reglas establecidas serán objeto de acción disciplinaria. A tenor, el Hospital, le impuso como medida disciplinaria, una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, del 28 de septiembre de 2009 hasta el 7 de octubre de 2009, por haber incurrido en la falta de Toma de Muestra Núm. 065 de los Manuales Departamentales Departamento de Enfermería y Normas. Esto, por, haber cometido una falta en la Toma de Muestras a un paciente.

El Patrono, en su desfile de prueba, presentó el testimonio de la Sra. María Ruiz, que se desempeña como gerente del Departamento de Enfermería, donde sus funciones consisten en darle seguimiento a la calidad del servicio que se le brinda al paciente, y que se ejecuten eficientemente las órdenes médicas. La señora Ruiz, luego de conocer lo sucedido y en el ejercicio de su función llevó a cabo una investigación e hizo un informe. A raíz de dicho informe, el Hospital le orientó y discutió con la querellante el 28 de septiembre de 2009, donde se le sancionó con una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, comenzando el 28 de septiembre hasta el 7 de octubre de 2009. Al entender que la querellante violó la Norma #065 de los Manuales Departamentales del Departamento de Enfermería y Normas, por incumplir las órdenes médicas impartidas. Además, expresó que la querellante recibió entrenamiento sobre el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos aplicables a su trabajo en el Hospital.

La Unión, por su parte, presentó como testigo a la querellante, que trabaja como enfermera graduada y donde las responsabilidades del puesto consisten en transcribir y ejecutar con prontitud y correctamente las órdenes médicas. Ésta admitió la falta cometida el día del incidente, omitiendo el procedimiento normal y correcto en la toma de la muestra del paciente, en donde correspondía según la Norma Núm. 065, rotularla en el cuarto del paciente. Luego de salir del cuarto del paciente, fue al área de Procedimiento de Procesar la muestra, ahí es cuando la transcribió, por error a la de otro paciente y la envía al laboratorio. El laboratorio envió los resultados de la muestra del paciente para que se archive en el record de su expediente que por la falta cometida de la querellante, no le corresponde dicha muestra. Esto ocasionó que el médico lo evaluara y le ordenara un medicamento que no le correspondía. La supervisora al percatarse de que había rotulado mal la muestra y de que la orden médica no procedía debido a que no pertenecían al paciente, es que se lo informa al médico, esto no provocó ningún efecto fatal al paciente. No es necesario hacer un ejercicio analítico exhaustivo para concluir que el error que cometió la querellante fue un evento previsible que hubiera causado daño y que guió al uso inapropiado de un medicamento cuando estuvo bajo el control de un profesional de la salud. Pero este tipo de acción se define como: "cualquier evento prevenible [sic] que pueda causar o guiar al uso inapropiado de un medicamento o daño al paciente mientras el medicamento está bajo control del profesional de la salud, paciente o consumidor. Tales eventos pueden estar

relacionados con la práctica profesional, productos para el cuidado de la salud, procedimientos y sistemas; incluyendo prescripción, comunicación de la orden,...".

Los enfermeros son profesionales de la salud que ejercen una labor sumamente importante. Una de las principales responsabilidades que tiene una enfermera dentro de su función, es cuidar por la salud y bienestar de sus pacientes. En conjunto con el doctor, la enfermera es la persona con quien el paciente cuenta para que le provea la atención necesaria y que vele porque las órdenes médicas se cumplan. La querellante, tenía la responsabilidad de tomar la muestra cotejando el brazalete del paciente para corroborar que el nombre y número del paciente sea el mismo de la orden médica. Que las muestras sean rotuladas en presencia del paciente y con la información requerida en el procedimiento y enviadas al laboratorio. Una vez que los resultados estén listos, los mismos tienen que archivar en el expediente del paciente. Dicho protocolo o guías determinan el éxito en obtener la prueba ordenada, que notificará al médico de cabecera para la acción pertinente, en sala de operaciones para el personal de enfermería profesional y técnico.

La actuación de la querellante ante esta situación, claramente, nos demuestra falta de diligencia para el desempeño de sus funciones. En este caso el peso de la prueba recaía sobre el Patrono y, según el análisis esbozado, se cumplió con ello.

A base de lo anteriormente expuesto, emitimos el siguiente:

**VIII. LAUDO**

Determinamos que la suspensión de la Sra. Lenitzia Lecleres Valentín estuvo justificada. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de junio de 2011.

---

**LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 29 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA IRIS ROSARIO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL HIMA - SAN PABLO  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA  
DIRECTOR DE ARBITRAJE  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO ROBERTO LLAVINA  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

JANETTE TORRES  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA