

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**LA CORPORACIÓN DEL CENTRO
CARDIOVASCULAR DE PUERTO
RICO Y DEL CARIBE**
(Patrono)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO,
AFILIADA A LA SEIU
LOCAL 1199, SEIU**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-669

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INFRINGIR EL
REGLAMENTO DE
DISCIPLINA**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró el 19 de enero de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 9 de febrero de 2018, las partes solicitaron tiempo para llegar a un acuerdo en cuanto al lenguaje de una Estipulación que finiquitaba la controversia antes nos. El 5 de noviembre de 2019, la suscribiente, mediante comunicación escrita dirigida a las partes, le concedió hasta el 26 de noviembre de 2018, para informar si habían llegado al acuerdo mencionado o en su defecto, sometieran alegatos simultáneos en apoyo de sus respectivas posiciones en el caso. Las partes no lograron acuerdo sobre los términos del lenguaje a ser incluido en la Estipulación. Así las cosas, para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido el 29 de noviembre de 2018, fecha

en que se completó el periodo de tiempo otorgado a las partes para la radicación de los alegatos escritos.

Por LA CORPORACIÓN DEL CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE, en adelante "el Patrono o el Cardiovascular", comparecieron: el Lcdo. Francisco A. Vargas López, asesor legal y portavoz; y la Sra. Sandra Soler Estrada, administradora de enfermería.

Por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO, AFILIADA A LA SEIU, LOCAL 1199, SEIU, en adelante "la Unión o la UGT", comparecieron: el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; y la Sra. Honoria Magris Agosto, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a los asuntos a ser resueltos por la Árbítro. Éstas sometieron sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se transcriben según fueron sometidos:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si la suspensión de empleo y sueldo que le fue dada a Honoria Magris Agosto estuvo justificada y de conformidad a las prerrogativas gerenciales reconocidas al patrono mediante Convenio Colectivo.

Por la Unión:

Que esta Honorable Árbítra, determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la querellante se realizó

injustificadamente, a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

De entender que la suspensión de empleo y sueldo impuesta se realizó injustificadamente, ordene al patrono devolver los salarios y haberes dejados de recibir por razón de las suspensiones, y cualquier otro derecho y/o beneficio que esta Honorable Ábitra entienda le asiste a la Querellante.

De acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, el asunto a resolver se reduce a lo siguiente:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Honoria Magris Agosto se justificó o no. De determinar que no fue justificada, se proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 5.1 Facultades de la Corporación

La Unión reconoce que excepto las limitaciones impuestas por el presente Convenio Colectivo, la Corporación retiene todas las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a su facultad de dirigir, administrar y operar la Institución, la prestación de sus servicios y empleados(as).

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

... b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios. (Rev. 24 nov 2008)

...

² Exhíbit Núm. 1 - Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 23 de octubre de 2007 hasta el 22 de octubre de 2010.

Sección 5.2 Prohibición de Discriminar

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Corporación discriminatoriamente contra ningún(a) empleado(a) ni en contravención a este Convenio.

Sección 5.3 Derecho a Promulgar Reglas y Reglamentos

La Corporación tendrá derecho a promulgar y/o enmendar sus reglas y reglamentos disponiéndose que los mismos no serán inconsistentes con este Convenio ni con la legislación vigente, es decir, sin menoscabo de los derechos que tienen los empleados al amparo de la Ley y el Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 47
SALUD Y SEGURIDAD

...

Sección 47.2 Responsabilidad del (de la) empleado(a)

Los(as) empleados(as) velarán por su seguridad individual, la de sus compañeros y pacientes y deberán cumplir y acatar las normas de seguridad establecidas por la Corporación, por las leyes y/o por reglamentos.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Honoria Magris Agosto, querellante, ocupa un puesto como Enfermera Circulante en el Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe. El turno de trabajo de la Querellante el 1ro. de junio de 2009, fue de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. en la sala de operaciones número cuatro (4).

El 17 de junio de 2009, la Sra. Sandra Soler Estrada, Administradora de Enfermería de la Sala de Operaciones, emitió una comunicación escrita intitulada Recomendación Medidas Disciplinarias: Incidente No Esperado de un Paciente. El mismo fue dirigido al Sr. Héctor M. Troche, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. De la comunicación escrita se desprende que la Querellante, a las 2:45 p.m. relevó al Sr. Javier Figueroa y que, alegadamente, recibió al paciente de la sala de operaciones con un contaje incompleto de gazas y no documentó la Nota de Progreso, ni la hoja del reporte peri-operatorio. La señora Soler señaló sobre los incidentes en su escrito,³ según fue redactado, lo siguiente:

1. Recibió el turno en la Sala 4, permitiendo que el Sr. Figueroa entregara un contaje incompleto (faltaban 4 paños).
2. Aceptó que el Sr. Javier Figueroa firmara el formulario Reporte Perioperatorio, dejando todos los espacios del contaje sin llenar para que ella se lo completara. (Esta acción fue acordada por ambos).
3. Aceptó que el Sr. Figueroa abandonara la Sala de Operaciones y acepto la responsabilidad del paciente con el riesgo real que se vivía en el momento con los paños faltantes, los cuales se suponía estaba dentro del paciente.
4. No notificó inmediatamente a sus Superiores los sucesos que estaban ocurriendo en la Sala Operatoria asignada.
5. Como líder de Sala Operatoria en el momento, no exigió un contaje en su presencia para corroborar las versiones emitidas por el Sr. Figueroa.
6. No documentó en el expediente del paciente todo el suceso y no documentar el contaje que le fue reportado por el Sr. Canales.

³ Exhibit 1 - Patrono.

7. Cuando comenzó la exploratoria para remover el hemostato en la cavidad abdominal, no inició nuevo formulario para documentar el contaje inicial del procedimiento, no inició nuevo formulario para documentar el contaje inicial del procedimiento. Se continuó usando el mismo formulario del procedimiento inicial (el Reporte Perioperatorio). En dicho formulario consta el contaje inicial de la mañana.

La señora Soler indicó que durante el proceso de entrevistas se pudo identificar que el personal que intervino en este caso fue negligente y obvió abiertamente los procesos y procedimientos básicos establecidos en la Sala de Operaciones, poniendo en riesgo la vida y la seguridad del paciente que se estaba interviniendo.

El 30 de julio de 2009, el Sr. Javier E. Malavé Rosario, Director Ejecutivo, mediante comunicación escrita dirigida a la Querellante, le informó que infringió el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, específicamente en las faltas siguientes:

Falta # 4 - Conducta incorrecta o impropia dentro o fuera del trabajo de naturaleza tal que afecte el buen nombre de la Corporación y el Servicio Público.

Falta # 8 - Falta de Interés en el trabajo: Descuido, Negligencia, Ociosidad, falta de diligencia o interés en el desempeño de las tareas deberes y funciones del puesto.

Falta # 30 - Faltar a las normas de seguridad poniendo en peligro la vida o seguridad de otras personas.

Falta # 31- No cumplir con las normas establecidas, mediante reglamentos, órdenes administrativas y memorandos.

En la comunicación antes mencionada, se le informó a la Querellante que dada la "delicadeza" de la situación y tomando en consideración la gravedad de las faltas, se le

estaba suspendiendo de empleo y sueldo por un término de quince (15) días calendarios, efectivo a la fecha en que recibió la notificación.⁴

La Unión, inconforme con la medida disciplinaria impuesta a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios radicando, eventualmente, una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar en el presente caso, si la suspensión de la querellante, Honoria Magris Agosto, estuvo justificada o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le 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.⁵ De conformidad con el Derecho de Administración contenido en el Artículo 5, Sección 5.3, del Convenio Colectivo el Patrono tiene, entre otras prerrogativas, el derecho a promulgar aquellas reglas y reglamentos conducentes a la dirección, administración y operación de sus actividades. A tono con ello, el Convenio Colectivo tiene establecido un Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias.⁶

⁴ Exhibit 4 - Patrono.

⁵ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

⁶ Exhibit 2 - Conjunto.

En el campo de las relaciones obrero patronales es harto conocido que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa.⁷ En el presente caso, nos corresponde determinar si el Patrono actuó justificadamente al imponerle una suspensión de empleo y sueldo a la Querellante según los hechos y el Reglamento de Conducta. La prueba ofrecida por el Patrono y no refutada por la Unión demostró, claramente, que hubo justa causa para la determinación tomada.

La Sra. Sandra Soler Estrada, testigo del Patrono, declaró que es administradora de Sala de Operaciones y de todos los procesos clínicos dentro del área. Sostuvo que, durante el procedimiento de cirugía, están presente una enfermera circulante, dos (2) técnicos quirúrgicos, un (1) anestésista, y un (1) anestesiólogo, entre otros. La enfermera circulante es la que prepara al paciente, la sala de operaciones y todo el equipo necesario, incluyendo gazas e instrumentos, para el procedimiento quirúrgico. También es la responsable de documentar todos los eventos que ocurran en el procedimiento, estar disponible cuando el cirujano o los técnicos quirúrgicos soliciten algún material del campo quirúrgico, y administra medicamentos. La enfermera va registrando por etapas todo lo que va ocurriendo en el campo quirúrgico en la documentación provista para ello, que se va completando desde el inicio de la preparación, y continúa en el pre-operatorio hasta terminar en el post-operatorio. Explicó que en el campo quirúrgico hay que validar el contaje de todo lo que se utiliza y luego certificarlo para evitar que a un paciente se le quede algún instrumento dentro del

⁷ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985, Págs. 635 Et. Seg.

cuerpo, porque le puede ocasionar problemas de salud serios e incluso, la muerte. Expresó que como práctica, si durante la cirugía un empleado releva a otro, tiene que hacer un contaje de instrumentos y materiales que se utilizan en el proceso. Ello, por parte del que deja el turno y el que lo recibe y de no concordar, el supervisor tiene que certificar que se está entregando y recibiendo por relevo un contaje incompleto.

La señora Soler sostuvo que suscribió un informe al área de Recursos Humanos porque el 1ero. de junio de 2009, ocurrió una irregularidad en el contaje de instrumentos de una cirugía. Que ese día durante una cirugía, la señora Magris relevó al Sr. Javier Figueroa cerca de las 2:45 p.m. Expresó que la Querellante recibió un contaje de instrumentos (refiriéndose a cuatro (4) paños) incompleto y no lo corroboró porque no lo documentó en el formulario provisto para ello, como tampoco le fue notificado al supervisor del turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m., José Ramos, ni a Gerardo Rodríguez del turno 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Indicó que la Querellante no explicó en el formulario lo que sucedió con el conteo incompleto y que tampoco inició un nuevo formulario para documentar el contaje nuevo de la segunda cirugía que hicieron para remover el hemostato en la cavidad abdominal que había quedado dentro del paciente. Que al notificarle a los familiares sobre la situación ocurrida sobre el instrumento que se encontró dentro de la cavidad abdominal del paciente, esto afecta el buen nombre del Hospital, ya que al no realizar contaje no pudo validar que faltaba un instrumento (hemostato).

La Unión, por su parte, no presentó prueba testifical.

Luego de analizada y evaluada la prueba presentada, el testimonio no controvertido de la testigo del Patrono, cuando expresó que la Querellante incumplió los procedimientos que se exigen durante los procesos pre y post quirúrgicos al no documentar a cabalidad la información requerida en el documento provisto para anotar todas las ocurrencias en la Sala de Operaciones, como tampoco notificar al supervisor de turno que estaba recibiendo un documento incompleto del turno anterior, fue suficiente para esta árbitro determinar la comisión de todas las faltas imputadas a la Querellante la cual provocaron su suspensión. Así pues, y en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

A base del Convenio Colectivo y la prueba presentada durante la vista de arbitraje, determinamos que la suspensión impuesta a la Sra. Honoria Magris Agosto estuvo justificada. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de febrero de 2019.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de febrero de 2019 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO A VARGAS LÓPEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ
P O BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO ARTURO O RÍOS ESCRIBANO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA AMARILIS RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
LA CORPORACIÓN DEL CENTRO CARDIOVASCULAR
P O BOX 366528
SAN JUAN PR 00936

SRA CARMEN REVERÓN
ORGANIZADORA DE CAMPO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00918-3345

LCDA DAGMAR RODRÍGUEZ FEBLES
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III