

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 Fax 756-1115

HOSPITAL HIMA
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1104

SOBRE: RECLAMACIÓN
MARIVELYS PÉREZ
CARRASQUILLO

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se llevó a cabo el viernes, 10 de mayo de 2013 en las facilidades del Patrono, localizadas en Caguas, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 28 de junio de 2013. Fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital HIMA, en adelante "el Hospital" o "el Patrono" comparecieron el Lcdo. Ángel Ortiz Guzmán, Asesor Legal y Portavoz¹, la Sra. Elena Robinson, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Iris Rosario Velázquez, Gerente de Recursos Humanos y la Sra. Iris Yolanda Ramos Rodríguez, Supervisora de Control de Infecciones.

Por la Unión General de Trabajadores en adelante "la Unión" o la "U.G.T." comparecieron el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, Asesor Legal y portavoz y la Sra. Marivelys Pérez Carrasquillo, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en este caso, razón por la cual sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Si la determinación del Patrono de retirar de su trabajo a la querellante se hizo conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada.

De no haber sido hecha correctamente, que el Honorable Árbitro determine si procede el pago de su salario con cargo a licencia o a su sueldo ordinario.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el Patrono separó a la querellante del servicio involuntariamente quedando privada de su empleo y de su

¹ Posteriormente el 17 de mayo de 2013 recibimos en nuestro Negociado de Conciliación y Arbitraje una Moción titulada "Moción Sobre Renuncia y Nueva Representación Legal" donde se nos indica en síntesis que el Lcdo. Ángel J. Ortiz Guzmán ha concluido su relación profesional con el Hospital como abogado a tiempo completo y que el Lcdo. Víctor M. Rodríguez Rodríguez, asumió la representación legal del Patrono y así lo será en caso de autos.

suelo durante 21 días de trabajo (10 turnos de trabajo a razón de 12 horas). De resolver en la afirmativa, ordenar el pago de los salarios y haberes dejados de recibir durante el período que fue separada del servicio con cualquier otro remedio a tenor con el Convenio Colectivo y que en derecho proceda. De resolver en la negativa desestimar la querrela.

II. SUMISIÓN

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b², entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en al caso de autos esta debidamente enmarcado en el Proyecto de Sumisión del Patrono.

III. HECHOS DEL CASO

1. El 18 de agosto de 2011 la enfermera Marivelys Pérez Carrasquillo en adelante denominada la Querellante, trabajaba en el Área de la Unidad de Tratamiento Pediátrico Intensivo, conocido por "PICU", que es una Unidad de Intensivo para el cuidado neonatal, natal y de niños con condiciones de enfermedades graves.
2. La Querellante se expuso al virus de varicelas al estar en contacto con otra enfermera, que en lo sucesivo denominamos "la portadora del virus" que tenía síntomas del virus durante el cambio de turno de ambas.

² 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."*

3. El 19 de agosto de 2011 se confirmó que la portadora había adquirido la varicela y se lo había informado a su supervisora de enfermería mediante una prueba de laboratorio de Serología.
4. Ese mismo día 19 de agosto de 2011 a la Querellante se le informó que se expuso al virus y esta voluntariamente solicitó ser referida al Fondo del Seguro del Estado (F.S.E) el cual la puso en descanso ese mismo día.
5. La Querellante se expuso a un caso confirmado de varicela y esta no había contraído la enfermedad anteriormente ni existía historial previo.
6. La Querellante trabajaba en la Unidad de Intensivo para el cuidado pre-natal y de niños con condiciones de enfermedades graves.
7. Existe un Reglamento del Departamento de Salud y este contiene una guía que establece un protocolo para el manejo y control de la enfermedad de varicela de agosto de 2009.
8. También existe una guía del empleado, de la cual los empleados acusan recibo así como una política institucional del Hospital HIMA sobre el control de enfermedades infecciosas y un expediente educativo de la Querellante. Todos estos documentos fueron presentados como Exhibits del Patrono en la vista de arbitraje del caso de autos.
9. El Epidemiólogo que manejo el caso de autos indicó que una persona bajo estas condiciones y exposición no puede trabajar por ser un riesgo para la salud de los pacientes bajo su cuidado así como para sus compañeros de trabajo.

10. Luego de haber estado reportada al F.S.E desde el 19 de agosto de 2013, posteriormente el 24 de agosto de 2013 la Querellante presentó un C.T. donde indicaba que se podía reintegrar a su trabajo para seguir bajo tratamiento y observación y se le informó por parte del Patrono que los días de descanso serían a cargo de licencia por enfermedad.
11. El 24 de agosto de 2011 el Patrono le solicitó a la Querellante un laboratorio de varicelas "Zoster" según lo recomienda el Departamento de Control de Infecciones del Hospital HIMA San Pablo y la Epidemióloga.
12. Ese mismo día la Querellante llamó por teléfono y se comunicó con su Supervisora y le informó que el resultado de la prueba era que no tenía anticuerpos.
13. Luego de confirmado el caso con la Epidemióloga se determinó dejar a la Querellante fuera del empleo por razones preventivas y cautelares hasta el 9 de septiembre de 2011.
14. El Departamento de Salud es la Agencia reguladora sobre la salud en Puerto Rico y es la que tiene la autoridad en ley para crear reglas y reglamentos y su oficina de Epidemiología e investigación tiene una guía que establece un protocolo para el manejo y control de la enfermedad de varicelas de fecha de agosto de 2009.
15. Sobre la varicela, la guía en su página núm. 4 establece lo siguiente:

Descripción de Enfermedad- Agente Etiológico: La varicela es una enfermedad altamente contagiosa causada por el virus varicela zoster. (VZV) (Subrayado nuestro).

Período de Incubación: El período de incubación es de 14 a 16 días, sin embargo este período puede extenderse de 10 a 21 días.

Modos de Transmisión: La varicela es transmitida de persona a persona por contacto directo: diseminación de gotitas o transmisión aérea de líquidos en las vesículas o de secreciones de las vías respiratorias de enfermo con varicela. También de forma indirecta: a través de objetos recién contaminados con secreción de las vesículas y membranas mucosas de la persona enferma.

16. Con relación a la definición de caso, la guía a la página núm. 5 establece lo siguiente:

Definición clínica: Enfermedad aguda con comienzo repentino de erupción maculopapular sin otra aparente causa.

Caso Probable: Caso con definición clínica, que no es confirmado por laboratorio, y no está enlazado

epidemiológicamente a otro caso probable o caso confirmado.

Caso confirmado: Caso que es confirmado por laboratorio o que tiene la definición clínica de caso y está epidemiológicamente enlazada a un caso confirmado o probable.

Nota: Dos casos probables que estén epidemiológicamente entrelazados pueden ser considerados confirmados, en ausencia de confirmación de laboratorio.

Pruebas de laboratorio

Pruebas de laboratorio para varicela no son rutinariamente requeridas pero son útiles si la confirmación del diagnóstico o determinación de susceptibilidad es necesaria.

17. En la página núm. 7 de la guía y con relación al manejo de la varicela en el Hospital la misma establece lo siguiente:

Empleados del Hospital (Trabajadores de la Salud)

1. ...
2. Empleado expuesto a caso de varicela.

*Preparar listado de empleados expuestos a varicela y determinar su historial pasado de la enfermedad. En aquellos casos con historial negativo incierto deben

realizarse una prueba serológica para confirmar su susceptibilidad.

*Empleados susceptibles expuestos a varices son potencialmente infecciosos de 10 a 21 días después de la exposición, por lo cual deben ser suspendidos de forma temporera durante ese período. (Subrayado nuestro).

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Según surge de los hechos del caso de autos, la Querellante estuvo en contacto con la portadora que era un caso confirmado de varicelas.

La Querellante no tenía historial de varicelas, lo que quiere decir que podía contagiarse con las varicelas.

Una vez el Hospital tuvo conocimiento de esto se activó el procedimiento de control de enfermedades, y se separaron ambas empleadas por ser las únicas dos (2) personas que se expusieron, tanto a la portadora del virus como a la querellante se le ordenó hacerse las pruebas de serología por la persona a cargo de la oficina de Control de Infecciones del Hospital HIMA San Pablo, siguiendo así las directrices impuestas por los Reglamentos de Salud vigentes en Puerto Rico sobre el control de varicelas.

La prueba de laboratorio del 19 de agosto de 2011 de la portadora de reflejó un resultado positivo a varicelas confirmando el caso y se le notificó entonces a la Querellante quien estuvo en contagio con la portadora y quien no tenía historial de varicelas y se le envió en descanso con cargo a licencia por enfermedad y ésta no aceptó

seguir el reglamento de salud y pretendía retornar a sus labores antes del período de incubación de los diez (10) días con un resultado de que no tenía anticuerpo cuando el período es de diez (10) días.

Surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje que el Patrono siguió al pie de la letra las instrucciones que establece la guía del Departamento de Salud y aplicó las medidas de aislamiento para los trabajadores de la salud que establece que los empleados susceptibles expuestos a varicelas son potencialmente infecciosos de 10 a 21 días después de la exposición, razón por la cual deben ser suspendidos de forma temporera durante ese período.

En conclusión resolvemos que no le asiste la razón a la Querellante y a la Unión en su reclamación en el caso de autos.

El Patrono actuó justificada y correctamente siguiendo las directrices de la práctica moderna de la epidemiología y las políticas y guías y protocolos del Hospital sobre el control de enfermedades infecciosas, así como el Reglamento y Guías del Departamento de la Salud y la Oficina de Epidemiología e Investigación sobre el protocolo para el manejo de control de enfermedad de varicelas, tomando las medidas cautelares y previsorias correspondientes y necesarias, máxime cuando se le ofreció a la Querellante el remedio de pagarle esos días con cargo a su licencia por enfermedad y ésta lo rechazó.

Por razón de lo anterior resolvemos que no procede la reclamación de la Querellante y la Unión, relacionada con su solicitud de pago de horas no trabajadas con cargo al salario por motivo de enfermedad contagiosa de varicelas.

A tenor con lo anteriormente señalado emitimos el siguiente:

V. LAUDO

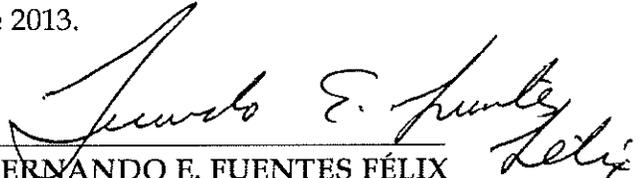
La determinación del Patrono de retirar de su trabajo a la Querellante se hizo conforme a derecho, al Convenio Colectivo, y la prueba presentada.

No procede la reclamación de salarios hecha por la Querellante y la Unión.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de julio de 2013.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 8 de julio de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL F FERRER CRUZ
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA ELENA ROBINSON
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HIMA
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00936-6528

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

LCDO VÍCTOR M RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA