

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540**

**FRESENIUS MEDICAL CARE OF
VEGA BAJA
(PATRONO O COMPAÑÍA)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-482

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de diciembre de 2008. El caso quedó sometido el 30 de enero de 2009.

Por **Fresenius Medical Care of Vega Baja**, en adelante “**la Compañía**”, comparecieron: la Lcda. Lourdes G. Aguirrechu, asesora legal y portavoz; Sra. Azucena Negrón, gerente, representante y testigo; Sra. Daisy López Hernández, supervisora y testigo y la Sra. Mayra Pérez, gerente y testigo.

Por la **Unión General de Trabajadores de Puerto Rico**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; Sr. Ramón Feliciano, delegado y la Sra. Brenda Andino, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si la suspensión de Brenda Andino se justificó o no. De resolver que no se justificó, la Árbítro dispondrá el remedio adecuado, conforme a derecho.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO XXII

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1:

La Unión reconoce que el Patrono retiene el derecho exclusivo de operar y de administrar su negocio, controlar y programar la fuerza trabajadora y tomar cualquier decisión que afecte al negocio, independientemente si están específicamente mencionadas aquí. Tales prerrogativas incluirán, pero no se limitarán al derecho exclusivo a: emplear, despedir, promover, cesantear, asignar, clasificar, evaluar, o transferir. Asimismo, suspender, despedir y disciplinar empleados con justa causa, seleccionar y determinar el número de sus trabajadores, inclusive el número a ser asignado a un trabajo en particular, aumentar o disminuir ese número; determinar la localidad y el tipo de operación; determinar la programación de tiempo extra y cuándo se trabajará. Instalar o mover equipo, determinar los métodos, procedimientos, materiales y operaciones a ser utilizados o discontinuar su funcionamiento por empleados del patrono; transferir, relocalizar o discontinuar cualquiera de dichas operaciones en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo y las horas en que comienzan y terminan; determinar los deberes de trabajo de los empleados. Promulgar, modificar, notificar y poner en vigor las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos

¹ Exhibit 1 Conjunto; Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 27 de agosto de 2005 hasta el 26 de agosto de 2009.

razonables que gobiernan la conducta y actos de los empleados durante las horas de trabajo, requerir deberes en adición a los que normalmente se asignan a ser realizados; seleccionar a los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Fresenius Medical Care of Vega Baja es una empresa que provee tratamiento ambulatorio de hemodiálisis a pacientes con fallo renal permanente.
2. La querellante Brenda Andino se desempeña como enfermera graduada en la Unidad de Fresenius en Vega Baja desde hace, aproximadamente, ocho años. Ésta labora bajo la supervisión de la Sra. Daisy López.
3. El 30 de junio de 2008, hubo un incidente que dio lugar a una acción disciplinaria contra la querellante Brenda Andino. Con relación a dicho incidente, el 2 de julio, la supervisora López se reunió con la señora Andino. Ese día la Supervisora redactó el documento titulado “Entrevista con Empleado”.²
4. Las partes estipularon que la palabra amonestación no aparece por escrito en el documento titulado “Entrevista con Empleado”.
5. Del 7 al 14 de julio de 2008, la Querellante gozó de sus vacaciones regulares. Ésta regresó de las mismas el 15 de julio.

² Exhibit 3 Conjunto.

6. La Sra. Azucena Lebrón, Gerente de Área, tomó la decisión de sancionar a la Querellante con una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo. El 15 de julio de 2008, la Querellante recibió la carta de suspensión, titulada "Corrective Action Form". Ésta, tal y como fue redactada, expresó lo siguiente:

Nature of Incident: Durante la conexión y desconexión a las 4:30 p.m. se observa a Brenda Andino ubicando jeringuilla de 10cc en su empaque en el atrapador venoso y marcando para hacer el "test" sin estar montada la línea venosa y el filtro del pt. que iba en esa máquina. Le preguntó que para qué ponía la jeringuilla en el atrapador venoso y me verbalizó que ella lo hacía para hacer el "test" de la máquina. Se le indicó que esto desactiva el sistema de seguridad de la máquina poniendo en riesgo la vida del pte. y violando la política y procedimiento de la Compañía.

Describe expectation for change: Este evento no se puede volver a repetir bajo ninguna circunstancia. De volver a repetirse se procederá al próximo paso del procedimiento de acción disciplinaria.³

7. Al dorso de la carta de suspensión, la Querellante redactó lo que sigue:

Yo no estoy de acuerdo ya que de primera intención fue un escrito y de momento llegan con una suspensión. No entiendo la ambivalencia de la Administración, debe ponerse de acuerdo para así no tener al personal en ansiedad y en descontento en el trabajo.⁴

³ Exhibit 2a Conjunto.

⁴ Exhibit 2b Conjunto.

8. Inconforme con esta acción disciplinaria, la Querellante presentó una querrela ante el procedimiento de quejas y agravios el 18 de julio de 2008.⁵
9. La Compañía contestó el primer y segundo paso del procedimiento reiterando la acción disciplinaria.⁶
10. El 12 de agosto de 2008, la Unión presentó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía sostuvo que la Querellante violó la política y procedimientos de la empresa y puso en riesgo la vida del paciente. La Unión, por su parte, alegó que a la Querellante se le castigó dos (2) veces por la misma falta. Arguyó que ésta asumió que la hoja que firmó el 2 de julio, denominada “Entrevista con Empleado” era una amonestación escrita y que la suspensión fue un segundo castigo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, debemos determinar si la suspensión de Brenda Andino se justificó o no.

La Compañía presentó los testimonios de la supervisora Daisy López y la gerente de área Azucena Negrón. La Sra. Daisy López testificó que se desempeñaba como “head nurse” en la Unidad de Fresenius en Vega Baja, al momento de los hechos que dieron base

⁵ Exhibit 4a Conjunto.

⁶ Exhibit 4b y d Conjunto.

a esta querella. Ésta expresó que el 30 de junio de 2008, mientras se encontraba dando la ronda para supervisar las labores y los procedimientos en la Unidad, observó a la Sra. Brenda Andino hundiendo, varias veces, el botón de la prueba o “test” de la máquina de hemodiálisis sin haberle instalado a ésta la línea venosa⁷, según lo establece el procedimiento de la Compañía.

La supervisora López expresó que el “test” se refiere a las pruebas que realiza la máquina cuando revisa el funcionamiento del sistema de alarmas de seguridad. Ésta declaró que se acercó a la Querellante y vio que en lugar de montar la línea venosa en el “atrapador” venoso puso una jeringuilla de 10cc.⁸ Testificó que al preguntarle a la señora Andino porqué estaba utilizando la jeringuilla, ésta le contestó que el paciente no había llegado y era tarde. Atestó que le dijo a la Querellante que se acordara que se tenían que hacer los procedimientos como estaba establecido y que eso no se podía hacer. La señora López entendió que la Querellante estaba tratando de “engañar” a la máquina al utilizar una jeringuilla en lugar de la línea venosa.

El procedimiento, según lo describió la señora López durante la audiencia, es el siguiente: Mientras el paciente espera en sala, la enfermera instala el filtro y las líneas a la máquina. La línea venosa se instala en el “atrapador” venoso. Luego, se llenan las líneas de salina. Posteriormente, se presiona un botón para que la máquina haga la prueba o el

⁷ Exhibit 2 de la Compañía – línea venosa.

⁸ Exhibit 1 de la Compañía – jeringuilla (sin aguja).

“test”. La máquina revisa si hay algún escape o aire en las líneas. Por la línea venosa pasa la sangre dializada que va a entrar al paciente.

El 2 de julio de 2008, la Supervisora se reunió con la Querellante para documentar el incidente del 30 de junio en el documento titulado, “Entrevista con Empleado”. La Supervisora declaró que en esta reunión la Querellante admitió que estaba utilizando una jeringuilla para hacer el “test”.

La señora López testificó que el 7 de julio de 2008, se reunió con su supervisora, la Sra. Mayra Pérez y le informó sobre el incidente. Ésta expresó que le informó sobre el incidente a la gerente de área Azucena Negrón. Declaró que la gerente Negrón era la persona con autoridad para disciplinar a un empleado en la Unidad de Vega Baja; y que fue la Gerente la que tomó la decisión de suspender a la Querellante.

Durante el contra interrogatorio, la Supervisora testificó que el día del incidente, luego de llamar la atención a la Querellante, ésta volvió a hacerle la prueba a la máquina instalando el equipo. Cuando llegó el paciente, la Querellante había hecho la prueba a la máquina correctamente.

La Sra. Azucena Negrón testificó que trabaja como gerente de área en Fresenius desde el año 1996. Ésta declaró que supervisa a los gerentes clínicos, los de enfermería y a todos los empleados en las áreas de Vega Baja, Bayamón, Arecibo y Arecibo Norte desde el 2002. La señora Negrón expresó que la Querellante recibió entrenamiento⁹

⁹ Exhibit 4 de la Compañía – Confirmación de entrenamiento, firmada por Brenda Andino, fechada el 17

sobre el cumplimiento de leyes, reglamentos y procedimientos aplicables a su trabajo en Fresenius. Que la hoja de deberes¹⁰ establece que la enfermera de hemodiálisis proveerá seguridad y cumplirá con los estándares de la Compañía y con los reglamentos que establezcan las agencias estatales y federales. La señora Negrón indicó que a la Compañía es inspeccionada por el Departamento de Salud y Medicare. Declaró que Medicare es claro en su reglamentación al prohibir los llamados “dummies” o “engaños” a las máquinas porque ello violenta la seguridad de la máquina y pone en riesgo de muerte al paciente. Dijo que la jeringuilla era un “dummy” y que esa falta constituyó una clara violación a los mecanismos de seguridad de la máquina. Que la Querellante cometió una falta grave.

Según el testimonio de la Gerente, la Sra. Daisy López le narró el incidente cuando llegó a la Unidad, el 10 de julio de 2008. Ésta declaró que en esa reunión discutió con la supervisora López sobre lo documentado en la entrevista con la empleada. La señora López le informó que la Querellante había aceptado los hechos. Esta expresó que investigó, revisó el expediente y verificó si había algún otro proceso disciplinario que estuviera atado a este proceso. Finalmente, decidió suspender a la Querellante por cinco (5) días de empleo y sueldo.

La Compañía presentó prueba sobre una acción correctiva previa en contra de la Querellante, con fecha de 1 de mayo de 2008, donde se le suspendió por dos (2) días de

de mayo de 2005.

¹⁰ Exhibit 5 de la Compañía – Firmada por Brenda Andino, con fecha de 9 de marzo de 2000.

empleo y sueldo.¹¹ Esta acción disciplinaria no se llevó al procedimiento de quejas y agravios.

La Unión presentó el testimonio de la querellante Brenda Andino. Ésta admitió la falta cometida el 30 de junio de 2008, al utilizar una jeringuilla para hacer el mencionado “test”. Indicó que lo hizo por curiosidad y que así se lo expresó a la señora López el día en que se reunieron para documentar el incidente. Ésta declaró que la Supervisora le dijo que esa práctica no estaba correcta y que ella le contestó que no se repetiría la situación. Que, luego de habersele llamado la atención verbalmente, asumió que la entrevista del 2 de julio era una amonestación al expediente y pensó que la suspensión del 15 de julio era un segundo castigo.

En este caso disciplinario, la Compañía demostró claramente que la Querellante incurrió en una falta grave al violar los procedimientos que debió seguir al hacer el “test” a la máquina. De conformidad con la Descripción de Trabajo (“Job Description”), la enfermera de hemodiálisis es responsable de respaldar la política y procedimientos de la Compañía.¹² Además, la empleada proveerá cuidado seguro y efectivo al paciente, de acuerdo con los estándares delineados en el manual de procedimiento del centro donde se ofrecen los servicios, así como con los reglamentos establecidos por la Compañía y las agencias estatales y federales.¹³

¹¹ Exhibit 6 de la Compañía.

¹² Exhibit 5 de la Compañía. Traducción nuestra.

¹³ Id. Traducción nuestra.

La Querellante admitió que había utilizado una jeringuilla para hacer la prueba del sistema de alarmas de seguridad de la máquina, en lugar del equipo adecuado. No obstante, la señora Andino, en ningún momento estuvo de acuerdo con la suspensión por entender que fue un segundo castigo por la misma falta.

Respecto al debido proceso de ley industrial, el tratadista Norman Brand, en su obra, Discipline And Discharge In Arbitration, ha observado lo siguiente:

For private sector employees, arbitrators have suggested at least five requirements that are part of industrial due process: (1) timely action by the employer; (2) a fair investigation; (3) a precise statement of the charges; (5) no double jeopardy; that is, employees may not be punished twice for the same offense. Not all arbitrators agree that each of these tests must be met as a prerequisite to finding just cause, particularly when there is no showing of prejudice to the grievant.¹⁴

Según el primer requisito, el patrono debe imponer disciplina dentro de un tiempo razonable, luego de tener conocimiento de la violación a las normas de conducta. El segundo requisito se refiere a que el patrono debe realizar una investigación minuciosa e imparcial. Según el tercer requisito, el patrono debe proveer al empleado la información precisa acerca de los cargos que enfrenta. El cuarto requisito trata sobre la oportunidad que el patrono debe dar al empleado de expresar su versión de los hechos, antes de que se le imponga la disciplina. El quinto requisito se refiere a la doble exposición, o sea, cuando a un empleado se le disciplina dos veces por

¹⁴ Norman Brand, Discipline And Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, pág. 37.

la misma falta. Cuando ocurre la doble exposición se puede dejar sin efecto la acción disciplinaria por razón de la violación del debido proceso industrial.

En este caso, la Compañía demostró que disciplinó dentro de un tiempo razonable a la empleada, realizó la investigación, le proveyó a la Querellante la información precisa de los cargos que enfrentó y le dio oportunidad a expresar su versión de los hechos. Además, la Compañía probó que no castigó dos veces por la misma falta a la señora Andino.

Estuvo claro que el documento titulado “Entrevista con Empleado” no es una medida disciplinaria. A la luz de la prueba presentada, del documento mismo se desprende que se trataba de una hoja tipo formulario en el cual se recogen situaciones surgidas en el área de trabajo. Este formulario fue completado por la Supervisora para documentar sobre lo sucedido el 30 de junio de 2008 y evidenciar sobre lo que contestó la Querellante.

De la prueba presentada se desprende que la Querellante conocía sobre el procedimiento disciplinario y que estaba familiarizada con la hoja que utilizó la Compañía para notificar la medida disciplinaria. El Patrono demostró que la Querellante fue previamente disciplinada con una suspensión de dos (2) días de empleo y sueldo, en mayo de 2008. Finalmente, el procedimiento de quejas y agravios no fue objetado por la Unión.

Con relación al uso de acciones disciplinarias previas, los tratadistas han expresado:

Some consideration generally is given to the past record of any disciplined or discharged employee. An offense may be mitigated by a good past record and it may be aggravated by a poor one. Indeed, the employee's past record often is a mayor factor in the determination of the proper penalty for the offense.¹⁵

Ciertamente, el historial de acciones disciplinarias del quejoso(a) es un factor que se puede considerar en algunos casos como en éste, para determinar o evaluar cuán adecuada es la sanción.

Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.¹⁶

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la suspensión de Brenda Andino estuvo justificada. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 15 de abril de 2009.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

¹⁵Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition (2003), p. 983.

¹⁶*Public Utl. Dist. 1 of Clark County*, 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 16 de abril de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA AZUCENA NEGRÓN
GERENTE
FRESENIUS MEDICAL CARE VEGA BAJA
LAS VEGAS SHOPPING CENTER
3945 RD NO 2 SUITE 14
VEGA BAJA PR 00693

SR RAMÓN FELICIANO
DELEGADO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247 ESTACIÓN 65 INFANTERÍA
SAN JUAN PUERTO RICO 00929

LCDO LOURDES AGUIRRECHU
RIVERA TULLA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA 3ER. PISO
SAN JUAN PUERTO RICO 00917-1212

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
ASESOR LABORAL
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III