

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**FRESENIUS MEDICAL CARE  
LAS VEGAS SHOPPING CENTER**  
*(Patrono)*

*y*

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-10-63**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
NEGLIGENCIA**

**ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se efectuó en las instalaciones de Fresenius Medical Care en Vega Baja, el 24 de septiembre de 2010. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 9 de noviembre de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Fresenius Medical Care, en lo sucesivo, "**el Patrono**": el Lcdo. José Bagué, asesor legal y portavoz; la Sra. Azucena Negrón, gerente de Área; la Sra. Daisy López, enfermera de turno; y la Sra. Mayra Pérez, gerente de Clínica. Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo, "**la Unión**": el Lcdo. Luis M. Escribano, asesor legal y portavoz; la Sra. Brenda Andino, delegada; y la Sra. Sonia Matos Rosado, querellante.

## II. SUMISIÓN

### POR EL PATRONO:

Que la señora Árbitro determine si la suspensión de tres (3) días de empleo por el Patrono a la Sra. Sonia Matos estuvo justificada por no haber seguido la política y normas del Patrono.

### POR LA UNIÓN:

Que la señora Árbitro determine si la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo impuesta por el Patrono a la Sra. Matos Rosado estuvo o no justificada. En el caso que determine que no lo estuvo, proveerá el remedio apropiado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión de la Unión.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO<sup>2</sup>

### 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

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>2</sup> Exhibit 1Conjunto: Convenio Colectivo 2005-2009.

determinar el número de sus empleados 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 cuando 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 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 los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados. Descontinuar, reorganizar o consolidar cualquier departamento o fase de las operaciones con cualquier cambio o reducción consecuente en la fuerza trabajadora. Introducir métodos nuevos y mejorados de operación en las facilidades aunque dichos cambios puedan causar una reducción en la fuerza trabajadora; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y determinar el contenido de trabajo y cualificaciones; determinar compensación razonable, estándares de productividad; y en todos los aspectos, llevar a cabo, en adición, las funciones que ordinariamente y de costumbre son inherentes a la gerencia, excepto según se modifique o altere específicamente por los términos expresos de este acuerdo.

## **Sección 2:**

La aseveración anterior de los derechos de la gerencia y de las funciones del patrono no son todas inclusivas, pero indica el tipo de materia o derecho que pertenecen a y son inherentes de la gerencia, y no serán interpretados en ninguna manera a excluir cualquiera otra función del Patrono que no se enumere específicamente. Cualquiera de los derechos, poderes o autoridades que el Patrono tenía cuando no había acuerdo serán retenidas por el Patrono, excepto aquellas que sean específicamente limitadas o

modificadas por este acuerdo o por cualquier acuerdo suplementario.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Patrono se dedica a ofrecer tratamiento de Hemodiálisis Ambulatorio a personas con fallo renal permanente en la Unidad de Vega Baja, Puerto Rico, entre otras localidades.
2. A la fecha de los hechos, existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes.
3. La Sra. Azucena Negrón se desempeña como gerente de Área y administra la Unidad de Vega Baja.
4. La Sra. Mayra Pérez es la gerente de Clínica de la Unidad de Vega Baja y supervisa a todos los empleados de la Unidad.
5. La Sra. Daisy López se desempeña como enfermera de turno (“charge nurse”) en la Unidad. En cada turno de trabajo del personal de enfermería hay una Enfermera de Turno o “Charge Nurse” que supervisa la calidad del servicio a los pacientes.
6. La Sra. Sonia Matos Rosado, aquí querellante, se desempeña como enfermera graduada de diálisis en la Unidad de Vega Baja desde el 12 de junio de 2003.
7. Por turno de trabajo, cada enfermera conecta cuatro (4) pacientes y desconecta tres (3) o conecta tres (3) pacientes y desconecta cuatro (4) en proporción conocida como 3.5.
8. El tratamiento de hemodiálisis dura alrededor de cuatro (4) horas.

9. El 11 de julio de 2002, el Patrono emitió un Memorando Interno sobre el uso mandatorio del Hemosafe. El Hemosafe es un artefacto de seguridad aprobado por la “Food & Drug Administration” (FDA) como medio de prevención de desprendimiento accidental de la línea venosa durante el tratamiento de hemodiálisis.
10. En dicho memorando, el Patrono determinó que el uso del Hemosafe no es opcional por lo que se requiere su uso durante el proceso de conexión del paciente a la máquina de diálisis para eliminar la posibilidad de desprendimiento de la línea venosa. Advirtió además, que se aplicarían las sanciones más severas a todo empleado que por descuido, olvido y/o negligencia dejare de utilizar el Hemosafe.
11. Toma de uno (1) a tres (3) segundos colocar el Hemosafe.
12. El 30 de enero de 2007, el Patrono le entregó a la Querellante copia de los procedimientos relacionados a la seguridad de los pacientes incluyendo la política número 132-020-265A sobre el uso mandatorio del dispositivo Hemosafe.<sup>3</sup>
13. La Querellante, al igual que las demás enfermeras que trabajan para la Compañía, recibió adiestramientos sobre la utilización mandatoria del Hemosafe y los procedimientos de conexión y desconexión del catéter<sup>4</sup>.
14. El 19 de mayo de 2009, la Querellante trabajó en el turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. La Sra. Daisy López fue la enfermera de turno (“charge nurse”).

15. Ese día tuvieron lugar los siguientes sucesos:

- a. A las 4:30 p.m., se le asignaron a la Querellante cuatro (4) pacientes incluyendo a la paciente EB<sup>5</sup> para tratamiento de diálisis.
- b. A las 5:55 p.m., la Querellante conectó a la paciente EB y encendió la máquina de diálisis sin haber puesto el dispositivo Hemosafe en el catéter.
- c. De inmediato, la Querellante se percató de que la paciente GQ<sup>6</sup> tenía síntomas de hipotensión por lo que dejó a la paciente EB y atendió a la paciente GQ.
- d. A las 6:05 p.m., la Enfermera de Turno (“Charge Nurse”) encontró que la paciente EB no tenía puesto el Hemosafe y a la Querellante atendiendo a la paciente GQ por hipotensión.
- e. La Enfermera de Turno anotó entonces en el documento “RN Reading Tool” que la paciente EB no tenía puesto el Hemosafe y se mantuvo monitoreando a la paciente para asegurarse que no se le desprendiera la línea venosa.
- f. Estabilizada la paciente GQ, la Querellante procedió a colocar el Hemosafe en el catéter de la paciente EB.

16. El 28 de mayo de 2009, se efectuó una reunión sobre el incidente con la paciente EB y el Hemosafe.

17. Ese día, la Sra. Azucena Negrón y la Sra. Mayra Pérez tomaron la decisión de suspender de empleo y sueldo a la Querellante por tres (3) días por no haber

---

<sup>3</sup> *Exhibit 19 del Patrono.*

<sup>4</sup> *Exhibits 5 al 11 del Patrono.*

<sup>5</sup> *Iniciales de la paciente.*

<sup>6</sup> *Iniciales de la paciente.*

conectado el Hemosafe a la línea del catéter venosa antes de encender la máquina de diálisis.

18. La Querellante no aceptó la acción disciplinaria impuesta y se negó a firmar el documento de acción correctiva.

19. La Unión presentó la querrela ante este foro el 9 de julio de 2009.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo impuesta a la Querellante estuvo o no justificada. El Patrono, argumentó que la suspensión impuesta estuvo justificada dado que la Querellante no siguió las normas y políticas de la Compañía poniendo en peligro la salud y vida de la paciente EB. La Unión, alegó que no estuvo justificada dado que la Querellante omitió la conexión del Hemosafe ante una emergencia con otra paciente.

Desde el año 2001, la Compañía ha requerido el uso mandatorio del dispositivo Hemosafe como medida de prevención en el tratamiento de hemodiálisis. El dispositivo Hemosafe, aprobado por la Food & Drug Administration (FDA), se utiliza para evitar que ocurra un desprendimiento de la línea venosa. Ello podría causar que el paciente entrara en un shock hipovolémico, cosa que podría costarle la vida. Para entrar en un shock de este tipo un adulto saludable solo necesitaría perder 750cc de sangre. Un paciente conectado a una máquina de hemodiálisis a 400cc por minuto entraría en un shock hipovolémico en 1.9 minutos.

Para evitar situaciones de esta índole las enfermeras reciben adiestramientos continuos sobre como conectar y desconectar a los pacientes de las máquinas de hemodiálisis con énfasis en el uso del dispositivo Hemosafe. Dicho dispositivo toma de uno a tres segundos en ser conectado.

Un acto de negligencia puede configurarse por descuido, omisión, falta de previsión, de aplicación o de precaución. Conforme a la prueba presentada, la Querellante incurrió en un acto de negligencia al omitir la conexión del dispositivo Hemosafe. Cabe señalar que la Querellante admitió no haber conectado el Hemosafe al catéter de la paciente atribuyendo este hecho a la emergencia surgida con la paciente EQ. No obstante, la Querellante es una enfermera experimentada con pleno conocimiento de las normas y políticas de la Compañía. Lo acontecido el día de los hechos pudo redundar en una situación mucho más grave.

En este contexto, concurrimos con el Patrono. Conforme a las políticas de la Compañía no utilizar el Hemosafe **antes** de conectar el paciente a la máquina de hemodiálisis constituye una violación seria por constituir un riesgo a la salud de los pacientes. La Querellante es Enfermera Graduada y como profesional de la salud conoce cuáles son sus deberes y responsabilidades para con los pacientes. Además, como empleada de la Compañía, había recibido orientación y adiestramiento continuo.

Por otro lado, las alegaciones de la Unión en defensa de la Querellante son simplemente inaceptables. Unos segundos de enfoque y prevención hubieran bastado para evitar este incidente y sus consecuencias.



**VII. LAUDO**

La suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo impuesta por el Patrono a la Sra. Matos Rosado estuvo justificada. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a    de septiembre de 2011.

**CERTIFICACIÓN**

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