

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

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Patrono o Compañía)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-2649

SOBRE: DESPIDO DE LA SRA. LUZ M.
MINAYA GARCÍA

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista en el presente caso se celebró el 21 de mayo de 2015, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Por parte de Fresenius Medical Care ("Fresenius", "Patrono" o "Compañía") comparecieron: La Sra. Leslie Vélez, Representante de Fresenius; la Sra. Ivonne Ramírez, Gerente de Clínica, la Sra. María Marrero, Supervisora, y el Sr. José Lorenzo, Gerente de Área en calidad de testigos; y el Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte de la Unión, Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud ("Unión" o "ULEES"), comparecieron: El Sr. Aníbal Alago, Representante de la

Unión, la Sra. Luz M. Minaya García, querellante, y el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez,
Asesor Legal y Portavoz.

Al iniciar la vista, las partes acordaron el siguiente:

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido estuvo o no justificado; de no haberlo estado, que el Árbitro provea el remedio adecuado conforme al convenio.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

(...)

TERCER PASO

- A. Si la Unión no está conforme con la decisión del Administrador o su designado, este podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitro sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.
- B. En caso de despido o suspensión disciplinaria a un empleado, si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones de este Convenio Colectivo.

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo.

- C. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.
- D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.
- E. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo acuerdo renuncien por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.
- G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.
- H. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratada como resuelta en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.
- I. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

- J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.
- K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir, las cuales serán tramitadas ante un tribunal de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.
- L. Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio o las leyes aplicables y los tipos de salarios generales, no estarán sujetos al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por los tribunales de ley con jurisdicción competente. En caso que surja tal reclamación, la Unión podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación y trámite del caso.

ARTÍCULO XI

DERECHOS DE ADMINISTRACION

- A. La Compañía tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho de la Compañía de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- C. La Compañía podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- D. La Compañía podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del

personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio. Estas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

III. RELACIÓN DE HECHOS ESTABLECIDOS

Fresenius se dedica a la prestación del servicio de diálisis a pacientes renales. A la fecha de los hechos que nos ocupan, 7 de febrero de 2011, operaba una clínica en “Los Paseos” conocida como *Auxilio Mutuo Dialysis Center*.

A esa fecha, la querellante Luz M. Minaya García (“Querellante”) trabajaba en la clínica de Los Paseos como enfermera (“Rn”). Su puesto era uno de cuidado directo a pacientes. Su supervisora era la Sra. María Marrero (“Marrero”), quien se había desempeñado como supervisora de enfermeras y enfermeros desde el 6 de agosto de 2007, y había sido empleada de Fresenius desde el 1ro de septiembre de 1992.

El 7 de febrero de 2011, el paciente *John Doe*² estaba programado para recibir tratamiento de diálisis. Su tratamiento era los lunes, miércoles y viernes, y el 7 de febrero estaba asignado a la Querellante para tratamiento. (Exhibit 2 del Patrono).

El registro de las horas de llegada de pacientes, notificación a la “Rn” (enfermera a cargo de su tratamiento), y recogido del paciente por la enfermera, indica lo siguiente sobre el paciente *John Doe* el 7 de febrero de 2011: el paciente llegó a la clínica a las 4:39; se le notificó ese hecho a la Querellante a las 5:35; y la Querellante recogió al paciente a las 5:45. (Exhibit 2 del Patrono).

Por orden médica, *John Doe* debía recibir cuatro horas y media (4 ½) de diálisis. De conformidad con el protocolo de tratamiento, antes de conectar al paciente a la máquina de diálisis, la enfermera recibe al paciente, lo pesa, se lava las manos, lava el

² Las partes estipularon el nombre de *John Doe*, para proteger la identidad e intimidad del paciente, y este Árbitro acogió la estipulación.

área de acceso vascular del paciente, pasa entonces con el paciente al área de la estación de tratamiento, toma la presión arterial, traslada al paciente del sillón de ruedas a la estación (silla) de tratamiento, devuelve el sillón de ruedas, canaliza la fístula, evalúa el acceso vascular, y entonces es que conecta al paciente para el tratamiento. Este proceso antes del tratamiento toma entre 15 y 20 minutos.

Luego del tratamiento, la enfermera pasa al proceso de “sellado”, que incluye la remoción de las dos agujas que conectan al paciente a la máquina, una a la vez, siguiendo procedimientos detallados. El proceso posterior al tratamiento toma unos 20 minutos adicionales.

A eso de las 10:00 PM, Marrero hizo un recorrido y observó que la Querellante ya no estaba en la estación.³ Tampoco lo estaba *John Doe*.

Esto le llamó la atención a Marrero, porque ese día estaban atrasados y el paciente no podía haber completado el tratamiento a esa hora. Marrero se dirigió al récord electrónico y cotejó que la orden médica era de 4 ½ horas de tratamiento.

Marrero observó que la Querellante documentó en el récord de tratamiento que había iniciado la diálisis de *John Doe* a las 17:30 (hora usada para representar las 5:30 PM). La Querellante también documentó que la diálisis había terminado a las 21:50, es decir, a las 9:50 PM. Además, la Querellante documentó, basándose en las horas que ella había indicado en el récord, que *John Doe* había recibido cuatro horas y veinte minutos (4:20) de diálisis. (Exhibit 1 del Patrono, página 1, tercer encasillado; y de la página 1, séptimo encasillado- “Treatment Data” a la página 2, primer encasillado).

³ La hoja de ponche (“Time Card”) de la Querellante establece que ya había ponchado su salida a las 10:00 PM. (Exhibit 5 del Patrono.)

Las entradas de las horas aparecen firmadas por "L. Minaya De Díaz RN", la Querellante. (Exhibit 1 del Patrono).

Marrero concluyó que la Querellante no le había dado a *John Doe* el tiempo completo de tratamiento que dictaba la orden médica, y que había entrado información falsa en el récord de tratamiento sobre las horas de comienzo y fin. Marrero procedió entonces a preparar un informe (Exhibit 3 del Patrono) y a notificar a la Gerente de Clínica Ivonne Ramírez.

En su informe, Marrero expuso que la Querellante documentó haber comenzado la diálisis de *John Doe* a las 5:30, cuando el paciente estaba todavía en la sala de espera y no fue sino hasta las 5:45 que la Querellante había ido a buscarlo. A base de los documentos, concluyó que la Querellante había acortado el tratamiento de *John Doe* por aproximadamente unos 30 minutos.

Fresenius investigó estos hechos y concluyó que la Querellante había incurrido en violaciones graves a las políticas, procedimientos y el Código de Ética de la Compañía. En resumen, no siguió la orden médica y documentó información (horas) alteradas en la hoja de tratamiento. Con ello puso en riesgo al paciente. Por estas tres razones, Fresenius despidió a la Querellante efectivo el 25 de febrero de 2011. (Exhibit 6 del Patrono).

Al tomar la decisión de despedir a la Querellante, Fresenius estaba al tanto de su récord disciplinario. Tenía unas seis (6) acciones disciplinarias previas, en apenas tres (3) años y unos meses, incluyendo dos (2) suspensiones disciplinarias de empleo y sueldo. (Exhibits 4, 7, 8, 9, 10 y 11 del Patrono). De estas, cabe destacar que el 17 de noviembre de 2010, Fresenius había intervenido con la Querellante porque pretendió

desconectar a un paciente antes de completar el tratamiento para ella poder marcharse. En esa ocasión, un compañero enfermero lo impidió, se hizo cargo del paciente por el resto del tratamiento, y denunció el incidente a la gerencia. (Exhibit 4 del Patrono).

IV. OPINIÓN

A este Árbitro le compete resolver si el despido de la Querellante estuvo justificado a base de la conducta imputada, el Convenio Colectivo aplicable y el derecho aplicable. En ese sentido, en primer lugar, nos corresponde determinar si la conducta que motivó el despido de la Querellante quedó demostrada. En segundo lugar, nos compete dirimir si, sobre la base de la conducta probada, el despido de la Querellante debe sostenerse.

En cuanto a la primera interrogante, resolvemos que el Patrono probó que la Querellante incurrió en la conducta imputada.

Primero, en este caso la credibilidad no está en controversia. Ello toda vez que, durante la vista de arbitraje, la única prueba desfilada fue la presentada por Fresenius y nos mereció entera credibilidad.

Segundo, el testimonio de la supervisora inmediata de la Querellante, Marrero, y la prueba documental aportada, reveló que la Querellante documentó haberle dado al paciente *John Doe* tratamiento de diálisis desde las 5:30 PM hasta las 9:51 PM, para un total de cuatro horas y veinte minutos (4:20). Es decir, casi las cuatro horas y media que el médico ordenó.

Sin embargo, de la prueba desfilada por Fresenius resulta claramente que lo documentado por la Querellante resulta imposible. Veamos.

No puede haber iniciado el tratamiento a las 5:30 PM, cuando surge de la prueba que a esa hora la Querellante ni siquiera tenía conocimiento de que el paciente estaba en la sala de espera, y no fue sino hasta las 5:45 PM que la Querellante fue a recoger al paciente. Más aún, los preparativos previos a la diálisis toman unos 15 a 20 minutos antes de conectar al paciente. Por lo tanto, es forzoso concluir que el tratamiento no pudo haber comenzado antes de al menos las 6:00 PM, media hora más tarde que lo que la Querellante documentó.

Por otro lado, la Querellante documentó que había completado la diálisis a las 9:51 PM, luego de cuatro horas y veinte minutos de tratamiento. Sin embargo, el proceso post-diálisis con el paciente toma unos 20 minutos, y luego la enfermera tiene que dejar la estación limpia y lista para el siguiente día. Surge de su ponche de salida que terminó sus labores a las 10:00 PM. Por lo tanto, no creemos que haya completado estos procesos en 9 minutos.

Más aún, si la Querellante no pudo haber comenzado el tratamiento de *John Doe* antes de las 6:00 PM, y según ella alega duró 4:20 (cuatro horas y veinte minutos), no pudo haberlo terminado antes de las 10:20 PM. Y para haberlo terminado a las 10:20 PM y completado los 20 minutos adicionales del proceso post-diálisis y dejar la estación lista, no es posible haber cumplido con el tratamiento y sus otros sus deberes si había ponchado su hora de salida a las 10:00 PM.

Con base en estos hechos, este Árbitro concluye que la Querellante cometió las faltas que Fresenius le imputó. No siguió los procedimientos. No cumplió con la orden médica al acortar el tratamiento por 30 minutos; documentó información falsa en el

récord de tratamiento al indicar horas alteradas que disimulaban u ocultaban su primera falta; y pudo haber puesto en riesgo al paciente.

Al cometer estas tres (3) faltas, la Querellante actuó con pleno conocimiento de lo que estaba haciendo y nos mueve a pensar que se trata aquí de conducta intencional.

Sobre la gravedad del aspecto de la documentación, Fresenius ofreció el testimonio del Sr. José Lorenzo, Gerente de Área. Lorenzo posee dos (2) maestrías relacionadas con el tema que nos ocupa. Una maestría en administración de servicios de salud, y otra maestría en administración de información de salud.

Lorenzo declaró que las enfermeras tienen el deber de hacer documentación fiel y exacta del tratamiento. Debe ser precisa, objetiva, oportuna y correcta.

El no escribir exactamente lo que aconteció con el paciente puede poner en peligro la prestación de un el servicio adecuado y seguro. El resto del tratamiento de ese paciente descansa, en parte, en lo que aparece en su récord de tratamiento. Además, incluir información falsa o alterada en el récord de tratamiento es una violación del Reglamento 52 del Departamento de Salud.

Con respecto al aspecto del riesgo al que la Querellante expuso al paciente, al darle menos tiempo de tratamiento y al documentar un récord de tratamiento falso en cuanto a la duración, este Árbitro quedó persuadido por el testimonio de Lorenzo de que, en la prestación de servicios de salud, la clave es la prevención. En el tema de la salud, es también cuestión de sentido común. Se quiere prevenir, para no tener que remediar. Una falla en la prevención, que pudiera culminar en graves consecuencias para el paciente que no se puedan remediar, no comporta remedio alguno para ese paciente.

En palabras del Tribunal Supremo de Puerto Rico, al tratarse aquí de la prestación de servicios de salud, "no podemos pasar por alto que los hechos en el caso de autos plantean unas circunstancias muy particulares, también revestidas de un alto interés público." Véase Ubaldo Jusino Figueroa, et als. v. Walgreens of San Patricio Inc., y otros, 2001 TSPR 150. En este caso, sosteniendo un despido, no se requirió ni desfiló prueba alguna de que alguno de los clientes se hubieran en efecto afectado por las actuaciones del empleado despedido. Eso no era necesario. Bastaba con que hubiera expuesto a los clientes al riesgo de sufrir un daño. En el caso que nos ocupa, se trata de pacientes renales.

La Querellante tenía conocimiento de lo que se esperaba de ella. Así lo acredita su descripción de deberes y el Código de Ética. (Exhibits 2 y 3 Conjuntos).

Finalmente, aunque las faltas cometidas son lo suficientemente graves para sostener el despido, lo cierto es que el récord disciplinario de la Querellante era extenso. Llama la atención la ocasión previa en la que pretendió desconectar prematuramente a un paciente para la conveniencia de ella. Bajo cualquier crisol, el despido estuvo justificado. Aunque la Unión cuestionó la admisión del Exhibit 2 del Patrono, record médico del paciente, las declaraciones de los testigos patronales y demás evidencia son conforme a los hechos particulares de este caso suficientes para confirmar la determinación patronal de despido de la Querellante.

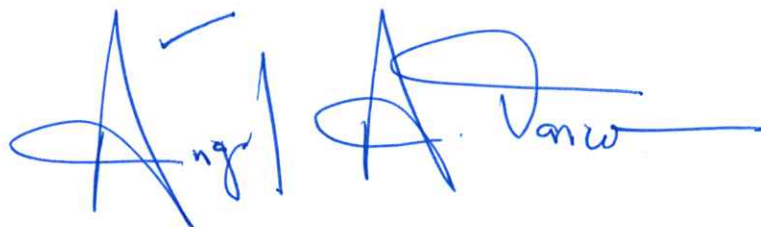
A tono con lo señalado anteriormente, emitimos, conforme a derecho, el siguiente:

V. LAUDO ARBITRAL

El despido de la querellante Luz M. Minaya García estuvo justificado a tenor con hechos, la prueba presentada el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se desestima la presente querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de diciembre de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 26 de diciembre de 2018, y remitida copia por correo a

las siguientes personas:

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR, JOSE RAUL LORENZO
ADMINISTRADOR
FRESENIUS KIDNEY CARE
PO BOX 195198
SAN JUAN PR 00919-5198

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO ALFREDO M HOPGOOD JOVET
BUFETE McCONNELL & VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III