

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

FRESENIUS MEDICAL
CARE/AUXILIO MUTUO DIÁLISIS
CENTER
Compañía o Patrono

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-1110

SOBRE : DESPIDO
INJUSTIFICADO

BLENDA E. GARCÍA
FLORES

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró el 20 de agosto de 2015. La misma tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 9 de octubre de 2015, luego de extendido el término, para someter el correspondiente Alegato en apoyo a las contenciones.

Por Fresenius Medical Care/Auxilio Mutuo Diálisis Center, en adelante, la Compañía o el Patrono, comparecieron: Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet, asesor legal y portavoz; las Sras. Ivonne Ramírez, gerente de clínica, como representante de la Compañía, y María A. Marrero, supervisora de la Unidad de Agudo, fungieron como testigos.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la Unión o la ULEES, comparecieron: Lcdo. Carlos M Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz, y la Sra. Blenda E. García Flores, querellante.

A las partes concernidas se les brindó la oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, así como, de presentar toda la prueba documental y testificar que tuvieran a bien presentar en apoyo a sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Que la árbitro determine si a la luz del convenio colectivo, los hechos del caso y el derecho aplicable el despido de la querellante estuvo justificado.

De no haberlo estado, que la árbitro provea el remedio aplicable.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES

ARTÍCULO IX SEGURIDAD DE EMPLEO

A. Despido

1. La Compañía no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio excepto por justa causa. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo período probatorio o temporero.

...

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Si surgiera cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

...

TERCER PASO

...

- 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.
- 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.

...

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.

...

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.

...

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que, Fresenius Medical Care es una compañía que brinda servicios de salud, específicamente, servicios de diálisis a pacientes renales. Paciente que de por sí, tienen su salud comprometida. Por cuanto, es una industria altamente

regulada. Igualmente, existe un alto grado de interés público en que cada empleado de cuidado directo a pacientes siga, fielmente, todos los procedimientos establecidos para la prestación de los servicios. De modo que, no se exponga al paciente a sufrir algún daño o hasta la pérdida de su vida. En vista de que los que reciben el servicio son seres humanos con su salud comprometida, el énfasis tiene que ser en la prevención, sin excusas ni excepciones.

El Patrono añadió que el caso de autos trata del despido de la Sra. Blenda García Flores, en adelante, la Querellante, Blenda o García, quien trabajó para Fresenius Medical Care de Cupey, como enfermera graduada. García comenzó a trabajar el 30 de abril de 2012, siendo despedida el 20 de agosto de 2012, Exhibit 2 Conjunto. Según la Compañía, los hechos que motivaron el despido ocurrieron el 10 de agosto de 2012. Ello después que la Querellante, alegadamente, conectó un paciente a la máquina de diálisis, a pesar de que las pruebas de presión arterial y presión venosa habían fallado. Acción con la que, alegadamente, puso en riesgo la vida de su paciente de diálisis, ya que "pudo haberle costado la vida". Dicha acción constituye una falta grave en el desempeño de sus labores. Por cuanto actuó, como mínimo, con negligencia y en violación a las normas y procedimientos del Patrono que existen para la mayor seguridad posible de los pacientes y empleados. Añadió que ante tal hecho, no hay porque esperar a que muera un paciente de diálisis antes de que la Compañía pueda actuar contra una enfermera negligente.

Así las cosas, solicitó se desestime la presente reclamación y se ordene el cierre del caso con perjuicio.

Por su parte, la Unión alegó que el despido estuvo injustificado. Que el día del incidente que motivó el despido fue durante la primera semana en que la enfermera García estaba llevando a cabo su trabajo sin la asistencia directa de la tutora (preceptora). Persona que tenía que estar pendiente al desenvolvimiento en el trabajo de García, pero la preceptora no cumplió con dicha función.

Continuó alegando que García sometió la máquina de diálisis a la prueba de rigor, pruebas que fueron certificadas y aprobadas por la enfermera Vanessa Soler. La Querellante, llevó a cabo las pruebas que hay que realizarle a las mismas y todo aparentaba estar en orden. Revisadas las máquinas por la enfermera Soler, ésta no le indicó a García que encontró irregularidad alguna en las pruebas. No le indicó que las pruebas a la máquina se llevaron a cabo incorrectamente. Añadió que igual responsabilidad tenía la enfermera Soler de verificar la máquina que ya había sido manejada por García. Que era función de la enfermera preceptora (tutora) estar pendiente y revisar el trabajo llevado a cabo por la Querellante el día de incidente, pero ésta no cumplió con su función. También, alegó que, el Patrono no presentó prueba de que tomó acción disciplinaria en contra de la tutora (preceptora). Por lo que la desproporción en la medida disciplinaria impuesta al despedir a García y no tomar acción en contra de la tutora, debe considerarse al momento de emitirse nuestra decisión.

Continuó argumentando que, el Patrono despidió a García bajo el alegato de que puso en riesgo la vida del paciente que conectó a la máquina de diálisis el día de los hechos. Hecho que no fue sostenido en la vista de arbitraje por testigo alguno, prueba pericial, que estableciera científicamente que esto haya sido así.

En atención a los antes expuesto, la Unión solicitó la reposición en el empleo de la Sra. Blenda García, querellante, o en la alternativa se modifique o reduzca el castigo impuesto, con el pago de los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de la Sra. Blenda García, enfermera querellante, estuvo justificado o no. Sometido el caso, a base de la prueba aportada, y luego de un ponderado análisis de la misma, nos encontramos en posición de resolver.

En casos de despido el peso de la prueba corresponde al patrono. Así las cosas, a los fines de probar que el despido estuvo justificado, la Compañía presentó los testimonios de las Sras. María A. Marrero e Ivonne Ramírez, así como, prueba documental.

Como primer testigo la Compañía presentó a la Sra. María A. Marrero ("Marrero"), enfermera graduada con veintidós (22) años de experiencia en la Compañía. Desde el 2012, trabaja como supervisora de enfermeras para Fresenius en la unidad de servicio de diálisis agudo que Fresenius brinda a pacientes del Hospital Auxilio Mutuo.

Como parte de su testimonio, Marrero describió el proceso de adiestramiento que recibe una enfermera cuando comienza a trabajar con Fresenius. Sobre el particular declaró que, primero recibe un adiestramiento teórico de un mes de la oficina central. Luego se le asigna una tutora o preceptora que le acompaña todo el tiempo por al menos un mes adicional. En esta etapa, la tutora la lleva paso a paso a nivel técnico y sobre los procedimientos de la máquina de diálisis. La enfermera

nueva lleva a cabo los procedimientos bajo la observación de la tutora y la supervisora.

Añadió que a la máquina de diálisis se le tienen que hacer ciertas pruebas antes de poder conectar al paciente. Unas de éstas son: la prueba de presión arterial y presión venosa ("pressure test"). Si una de la pruebas fallas, no se puede conectar al paciente en esa máquina. Por lo que, hay que repetir la prueba y asegurarse de que pase la misma, antes de poder conectar al paciente.

En cuanto a los hechos pertinentes al caso de autos, la testigo declaró que conoce a la querellante Blenda García, de su empleo en Fresenius. Que el 10 de agosto de 2012, García estaba trabajando el horario regular de turno diurno, de 6:00 AM a 2:00 PM. Ese día se le asignaron solamente dos pacientes a la vez. Añadió que ese día estaba haciendo su ronda típica de evaluación a toda el área. Se acercó a un paciente que García ya había conectado. Al examinar la máquina y verificar la pantalla, se percató de que la máquina no había pasado dos de las pruebas. Es decir que, a pesar de que la máquina no había pasado la prueba de presión venosa y la prueba de presión arterial, García conectó al paciente a la máquina. Que ante tal situación lo primero que hizo fue devolverle la sangre al paciente, lo desconecta, y pone la máquina a repetir las pruebas falladas. Blenda estaba conectando un segundo paciente. En cuanto terminó, le pidió que llegara hasta el área. Le hizo el señalamiento a García. Ésta le contestó que sí, que se había dado cuenta que la máquina tenía pruebas positivas, que se fue a conectar al segundo paciente y cuando terminará con él iba a volver con el primer paciente. Que ante la gravedad del evento,

le informó lo sucedido a su supervisora inmediata, la Sra. Ivonne Ramírez, Gerente de Clínica.

Marrero añadió que, los procesos previos a la conexión de un paciente son tan vitales para su seguridad y vida, que Fresenius requiere que una segunda enfermera verifique y observe que todo está en orden, y firme una certificación junto a la enfermera primaria.

Durante el conainterrogatorio, Marrero declaró que hay enfermeras con tres o cuatro pacientes. Mientras que García solo tenía dos pacientes asignados. Que Blenda estaba lista para empezar a conectar a su paciente sola. Estaba preparada *para trabajar solo con su preceptora cerca*. Además, tanto la preceptora como ella, estaban cerca. Por lo que, si la Querellante tenía alguna duda, tenía a la preceptora o a ella para preguntar. Además, la preceptora estaba al frente conectando un paciente. Que ante la situación su enfoque fue resolver la situación del paciente. Luego, pasó las pruebas por segunda vez y las revisó. La máquina pasó las pruebas. Que cuando la enfermera ve que no pasa la prueba, lo tienen que intentar de nuevo. Que no tuvo que llamar al técnico, porque la máquina pasó la prueba cuando ella lo intento.

Continuó declarando que *se hace un doble cotejo*. En este caso, el mismo debió ser realizado por Vanesa Soler. Que habló con Soler, por ser *ella quien hizo el doble cotejo* y, ésta le dijo "*que no se había fijado*". Que revisó y lo vio bien, por lo que lo confirmó que lo vio bien. También, habló con la preceptora y ésta le dijo que a Blenda se le explicó la importancia de las pruebas, pero no argumento mayores cosas. Afirmó que, el chequeo se tiene que dar, *inmediatamente*, la Querellante conecta al paciente.

Continuó declarando que ante lo sucedido, presentó el caso de Blenda a su "clinical manager". Por lo que, se tomó medidas disciplinarias contra Blenda, pero no sabía si se tomó acción disciplinaria contra la preceptora.

Otra testigo de la Compañía lo fue la Sra. Ivonne Ramírez ("Ramírez"). La Sra. Ramírez es Gerente de Clínica de Fresenius hace dieciocho (18) años. Ésta indicó que una de sus responsabilidades principales es "que la operación se esté dando de manera segura a los pacientes".

En lo pertinente al caso de autos testificó que, para despedir a García se tomó la decisión luego de evaluar los hechos y consultar con el Departamento de Recursos Humanos y con el Director de Área. Que la decisión de despedir a la Querellante estuvo fundamentada en la violación tan seria que representa conectar un paciente a una máquina con pruebas falladas.

La testigo enfatizó que es un hecho trascendental que si no se hace bien el trabajo puede causar la muerte al paciente.

Durante el conainterrogatorio el representante legal de la Unión le enfatizó si había escuchado que Vanesa tenía que corroborar las pruebas y ésta respondió que no recordaba.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio de la enfermera Blenda E. García Flores, ("García o Blenda") aquí querellante.

La enfermera García declaró que al momento de los hechos llevaba tres meses trabajando para Fresenius. Que el 10 de agosto de 2012, trabajó el turno de 6 a.m. a 2 p.m. Que verificó las asignatura que tenía (los pacientes). Tenía a cargo cuatro pacientes y cuatro máquinas. Procedió hacer las pruebas de agua, y alarmas.

Hizo su primera máquina, todo había pasado. Hizo la segunda máquina de conformidad con el protocolo a seguir. Repitió las pruebas y pasó. Continuó con la tercera y cuarta máquina.

Durante el procedimiento no había alguien con ella. La preceptora estaba atendiendo sus pacientes. Que Vanessa revisó el primer paciente. Todo estuvo bien. Añadió, que "ella no estaba todo el tiempo conmigo". Se supone que la enfermera o RN esté cerca de ella, verificando que todo esté bien. *Antes de conectar Vanessa revisó que la máquina estuviera bien y la información del paciente.* Conectó el primer paciente. Vanessa siguió con su paciente.

Continuó declarando que procedió a buscar el segundo paciente. La máquina pasó la prueba. Entró la información al récord electrónico. Vanessa estaba con sus pacientes. Ella, refiriéndose a Vanessa, verificó que todo estaba bien y lo conectó. Continuó trabajando con su tercer y cuarto paciente. Marrero se acercó a la máquina, revisó y vio que estaba haciendo el proceso de devolución de sangre. Y en voz baja le dijo "no te distes cuenta de las alarmas" cuando me fijé no había pasado la prueba.

Durante el contrainterrogatorio García declaró: cuando Marrero le indica lo que está sucediendo, fue cuando vio y se percató, lo que le extrañó, porque "en un principio había pasado".

Como es sabido, en casos de despido es el patrono quien de ordinario tiene el peso de la prueba. En el caso de marras, corresponde al Patrono probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el Convenio Colectivo y la jurisprudencia aplicable.

En el presente caso, para la fecha de los hechos las relaciones obrero patronales entre la Compañía y la Unión se regían por el Convenio Colectivo de fecha 2010 al 2014. Exhibit 1 Conjunto. El Artículo XI, Derechos de Administración facultan al Hospital a despedir un empleado siempre y cuando no se violen las disposiciones del Convenio Colectivo.

El Exhibit 2 Conjunto¹, identificado como Carta de Despido, de fecha 20 de agosto de 2012, menciona al detalle las razones por las cuales la Compañía tomó la decisión de terminar la relación de empleo con la empleada, Blenda García. Específicamente, se le imputa el incidente ocurrido el 10 de agosto de 2012.

Analizados los hechos particulares del caso, quedó probado que García, se encontraba en etapa donde estaban trabajando bajo la supervisión de la preceptora de conformidad las políticas y prácticas de la Compañía. Por otro lado, quedó claramente establecido que era función de la enfermera preceptora (tutora) estar pendiente y revisar el trabajo llevado a cabo por la Querellante el día del incidente, pero ésta no cumplió con su función. Al momento de los hechos no se encontraba *junto* a ella.

De la evidencia aportada por el Patrono surgió que la Querellante llevó a cabo las pruebas que hay que realizarle a las máquinas y todo aparentaba estar en orden. Así fueron certificadas y aprobadas por la otra enfermera, Vanessa Soler, de conformidad con los procedimientos a seguir. Nada surge de la evidencia sometida que una vez revisadas las máquinas por la enfermera Soler, ésta le haya indicado a García que encontró irregularidad alguna en las pruebas. No le indicó que las pruebas a la máquina se llevaron a cabo incorrectamente. Este era el momento, para

¹ La Unión no estipula el contenido de la misma.

indicarle a García si algo no estaba funcionando como correspondía o si había cometido algún error.

Según la prueba, los procedimientos establecidos en tales casos establecen que al conectar un paciente, el procedimiento debe ser verificado por otra enfermera. De lo declarado por Marrero, testigo del Patrono, ese doble cotejo, debió ser realizado por Vanesa Soler. Que habló con Soler y ella le dijo “que no se había fijado. Que revisó y lo vio bien, por lo que lo confirmó que lo vio bien.” Por cuánto, la prueba demostró, tal y como declaró la Querellante que, Soler, enfermera responsable de realizar el doble cotejo de la conexión a la máquina de diálisis trabajada por García, revisó y dio su aprobación de que todo estaba bien.

En hechos similares a los presentes, ambas partes sometieron en evidencia para conocimiento arbitral el Laudo de Arbitraje en el caso A-13-1912, entre las mismas partes. En el mismo, el Patrono tomó una determinación contraria a los hechos del presente caso. En dicho caso, ambas enfermeras fueron despedidas. Una por, alegadamente, no haber efectuado las pruebas correctamente a una máquina de diálisis y la otra por haber certificado que la máquina funcionaba, adecuadamente, cuando no era correcto.

Sin embargo, en el presente caso la enfermera García, fue despedida al conectar su paciente a una máquina que fue verificada y certificada, por la enfermera Soler, como que estaba funcionando, adecuadamente. Además, su preceptora, encargada de supervisar el trabajo de García, mientras conectaba al paciente, tampoco se encontraba presente, tal como requieren las normas y procedimientos de Fresenius se debe seguir al conectar un paciente a una máquina

de diálisis. Hechos por los cuales el Patrono no probó que Soler y la preceptora fue sancionada.

Es importante destacar el hecho de que, Marrero declaró que la Querellante, le admitió la falta cometida. Sin embargo, de la prueba surge que la Querellante le indicó que, *le sorprendió lo ocurrido, pues, estaba bien cuando ella conectó la máquina.* Hecho que quedó probado con la certificación realizada por Soler, a los fines de que la máquina estaba funcionando adecuadamente. Versión declarada por Marrero, testigo del Patrono, como la ofrecida por Soler cuando ésta le preguntó sobre lo ocurrido.

En vista de que la prueba presentada por el Patrono no fue convincente y robusta, no se justifica el despido impuesta a la Querellante. Por cuanto, concluimos que el despido fue injustificado.

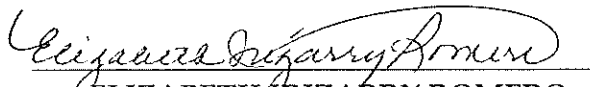
A tenor con lo anteriormente expuesto, la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, Tercer Paso B, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la Sra. Blenda E. García Flores, querellante, no estuvo justificado. Se ordena la reposición de la empleada con paga atrasada a la fecha del despido. Se ordena además, el pago de todos los haberes dejados de percibir, dentro de un término no mayor de treinta (30) días, a partir de la fecha de certificación de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 5 de abril de 2016.


ELIZABETH TRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 5 de abril de 2016, y se remite copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA IVONNE RAMÍREZ
FRESENIUS MEDICAL CARE
AUXILIO MUTUO DIALISIS CENTER
PO BOX 4663
SAN JUAN PR 00936-4663

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


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III