

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

**FRESENIUS MEDICAL CARE,
BIOMEDICAL APPLICATIONS OF
ARECIBO, INC. (h/n/c) AUXILIO
MUTUO DIALYSIS CENTER
(Patrono)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS
(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1751

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENCIA**

**ÁRBITRO:
LIZA OCASIO OYOLA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 1 de junio de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 2 de agosto de 2011.

Por **FRESENIUS MEDICAL CARE, BIOMEDICAL APPLICATIONS OF ARECIBO, INC. (h/n/c) AUXILIO MUTUO DIALYSIS CENTER**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Manuel Rivera Aguiló, asesor legal y portavoz; la Sra. Ivonne Ramírez, representante y testigo; y la Sra. María Marrero Arriaga, testigo.

Por la **UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante “la ULESS o la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Evelyn Rivera Cintrón, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes lograron establecer la controversia a resolver en los términos siguientes:

Qué la Honorable Árbítro determine si la suspensión de Evelyn Rivera por dos (2) días laborables se justificó o no.

De resolverse que no se justificó, la Árbítro dispondrá el remedio adecuado. [sic]

III. DISPOSICIONES PERTINENTES¹

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS TERCER PASO

...

D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

...

ARTÍCULO XVII LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Todo empleado cubierto por este Convenio acumulará licencia por enfermedad...

B. ...

¹ Efectivo desde el 2005 hasta el 2009, existía entre las partes un Convenio Colectivo, el cual cubre la controversia.

C. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su supervisor inmediato sobre su imposibilidad para reportarse al trabajo por razones de enfermedad por lo menos cuatro (4) horas antes del comienzo de su turno regular de trabajo, para que la Compañía pueda hacer los arreglos pertinentes.[sic]

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Fresenius Medical Care ofrece servicios de hemodiálisis a pacientes con fallo renal en el Hospital Auxilio Mutuo. Esta entidad tiene dos áreas de servicio: la unidad de diálisis a pacientes hospitalizados², y la de pacientes ambulatorios³. La unidad de paciente ambulatorios es conocida como unidad Clínica de Diálisis Auxilio Mutuo de Cupey, para pacientes crónicos.

Los pacientes ambulatorios reciben servicios en la Clínica de lunes a sábado, tres (3) veces por semana: lunes, miércoles y viernes, o bien, martes, jueves y sábado. En cada uno de esos días, los pacientes reciben diálisis en uno de los siguientes tres (3) turnos programados: a las 6:00 a. m., 11:00 a. m.; ó 4:00 p. m. A las enfermeras de Fresenius Medical Care se les asignan entre tres (3) y cuatro (4) pacientes por turno, para un total de 45 a 55 pacientes atendidos.

Los tratamientos ambulatorios que duran entre tres (3) y cinco (5) horas son para pacientes crónicos con un daño irreversible en sus riñones. Este tratamiento enmarcado

² Pacientes que están hospitalizados o llegan a sala de emergencia en el Hospital Auxilio Mutuo.

³ Pacientes crónicos con fallo renal permanente que son atendidos en las facilidades localizadas en la Avenida las Cumbres, Cupey.

en una orden médica, consiste en una depuración de la sangre por medio de una máquina. El paciente que no recibe su tratamiento podría enfrentar: exceso de líquido en el cuerpo, niveles de potasio alto, edemas pulmonares, fallo cardiaco congestivo, entre otras complicaciones, lo podría llevarlos a una sala de emergencia o hasta perder la vida.

Los servicios ofrecidos a los pacientes de la Clínica de Diálisis Auxilio Mutuo requieren de una coordinación en un programa de trabajo preparado con anticipación por las supervisoras. La supervisora de turno, a su llegada, recibe el programa de trabajo y es responsable de supervisar los procedimientos, verificar que todas las enfermeras asignadas lleguen a su área, y velar por el cumplimiento de las políticas, reglas y procedimientos de Fresenius Medical Care.

La Sra. Evelyn Rivera, querellante en este caso, pertenece al grupo de enfermeras de la unidad Clínica de Diálisis Auxilio Mutuo de Cupey. El lunes, 9 de noviembre de 2009, la Querellante se ausentó. Para ese día, ésta tenía un programa de trabajo semanal asignado de lunes, miércoles y viernes, en el turno diario de las 6:00 a. m. a 2:00 p. m. Por dicha ausencia, su supervisora inmediata, la Sra. María Marrero, suscribió la suspensión por dos (2) días de empleo y sueldo.⁴

La Unión, inconforme con la suspensión impuesta a la Querellante, radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

⁴ Exhibit Núm. -3- Patrono.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono mediante su representación legal alegó que, para la fecha en que ocurrieron los hechos, la Clínica de Diálisis de Cupey, tenía tres (3) supervisoras y cada una cubría un turno diario. La Querellante se ausentó el 9 de noviembre de 2009, sin notificar a la supervisora de turno, ni a su supervisora inmediata, la Sra. María Marrero, por lo que se le disciplinó con una suspensión por dos (2) días de empleo y sueldo.

El Patrono presentó el testimonio de la Sra. María Marrero Arriaga, quien ocupa un puesto de supervisora del área de enfermería hemodiálisis, entre otro personal. Como parte de sus funciones, ésta coordina los servicios de diálisis a los pacientes, prepara el programa de trabajo del personal de enfermería y es la supervisora inmediata de la Querellante. La señora Marrero declaró que para el día en que acontecieron los hechos, cubría el segundo turno (1:30 p. m.) ya que en el primer turno, estaba la Sra. Mirna Manatú, y en el tercero, la Sra. Sandra Correa.

Expresó que cuando una enfermera notifica con tiempo su ausencia se le brinda la oportunidad de reajustar el programa de trabajo de las enfermeras para que ningún paciente se quede sin su tratamiento y los turnos no se retrasen. Declaró, la señora Marrero, que el día en que acontecieron los hechos, la supervisora Manatú le entregó el turno de la 1:30 p. m., con retraso. Al indagar, la supervisora Manatú, le informó que una enfermera (Norma) había notificado su ausencia a las 9:40am⁵, pero que la Sra. Evelyn Rivera no notificó su ausencia. A tales efectos, los cuatro (4) pacientes que se le

⁵ Exhibit Núm. 6- Patrono.

habían asignado a la Querellante hubo que redistribuirlos entre las enfermeras que asistieron, retrasando los turnos de ese día. La testigo continuó expresando que, al día siguiente, la Querellante no informó sobre el motivo de su ausencia. La señora Marrero arguyó que no fue hasta que le preguntó a la Querellante, varios días después, cuando ésta le informó que tenía un fuerte dolor de muelas, por lo que había tenido que asistir al dentista. Que había llamado a la Clínica, pero nadie contestó. Argumentó Marrero que previo a la suspensión, la Querellante había sido disciplinada en varias ocasiones⁶ con amonestaciones escritas y en otra instancia, con una suspensión. Ninguna acción disciplinaria fue cuestionada en el procedimiento de quejas y agravios.

La Sra. Ivonne Ramírez, otra testigo del Patrono, en síntesis declaró que, en calidad de gerente clínica, al enterarse de la ausencia de la Querellante, le solicitó a la supervisora inmediata, María Marrero, que indagara sobre el asunto. Expresó Ramírez, que en el proceso de investigación las supervisoras Manatú y Marrero le informaron que la Querellante no había notificado su ausencia, lo que ocasionó retraso en los turnos programados. Relató Ramírez que evaluó el expediente de la Querellante y que, como parte de la disciplina progresiva, aplicó por segunda ocasión una suspensión de empleo y sueldo; ya que ésta había sido disciplina previamente.

La representación de la Unión alegó que la prueba del Patrono consistió en el testimonio de una supervisora, quién no estaba presente en el turno de trabajo de la Querellante. Ésta, como parte de su prueba, presentó el testimonio de la Sra. Evelyn

⁶ Exhibits Núms. -7 al 17 - Patrono.

Rivera, querellante, quien expresó que llamó en tres (3) ocasiones a la Clínica para notificar su ausencia entre las 5:00 y 6:00 a. m.⁷ y nadie contestó; y que no conocía el número de celular de la supervisora de turno, la Sra. Manatú, para avisarle. Declaró que para esa época los pacientes y la escolta comenzaban a llegar desde las 4:30 a. m. a la Clínica. Admitió, la Querellante, que conoce que hay que notificar, pues en el pasado había sido supervisora y que una ausencia sin notificar es una falta que afecta las operaciones del negocio, además, de cargar a otras enfermeras a quienes se le asignan más pacientes.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizados los hechos, nos corresponde determinar si la suspensión de dos (2) días impuesta a la querellante Evelyn Rivera por no notificar la ausencia del 9 de noviembre de 2009 se justifica o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que es quien posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.⁸ El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la determinación tomada. El distinguido tratadista Demetrio Fernández en cuanto a la justa causa se ha expresado en los siguientes términos y señala que: La gran mayoría de los convenios colectivos disponen que el Patrono tenga amplia

⁷ Exhibit Núm. -1- Unión, factura de llamadas telefónicas.

⁸ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

libertad de disciplinar, siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Otros mantienen silencio sobre este extremo y los árbitros infieren que es requisito indispensable para legitimar la sanción disciplinaria que haya habido justa causa. Por lo que, toda acción disciplinaria comprende dos aspectos, a saber: Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales: (1) Si el empleado cometió la falta que se imputa, (2) Si se le concedió un debido proceso al empleado y, (3) Si la medida disciplinaria fue razonable.⁹

La prueba del Patrono consistió de dos (2) testimonios, que en síntesis presentaron la descripción del programa, los servicios que ofrece, la importancia de notificar las ausencias y el proceso disciplinario llevado a cabo para evidenciar la disciplina progresiva. El peso de la prueba presentado por el Patrono en este caso fue suficiente y pertinente. El quantum de la prueba que reflejó un amplio historial de disciplina y el testimonio de la supervisora inmediata de la Querellante, la Sra. María Marrero, no fueron controvertidos. Éste demostró que la disciplina progresiva previa y la falta de notificación de la Querellante afectaron el buen y normal funcionamiento del negocio¹⁰, recargando a otros empleados y retrasando los turnos diarios.

⁹ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, página. 209-210.

¹⁰ Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979).

La Unión no presentó evidencia concreta dirigida a establecer que la Querellante se comunicó con su supervisora inmediata, o con la supervisora de turno, la Sra. Manatú, dentro del término que establece el Convenio Colectivo, Artículo XVII, supra, para notificar su ausencia. Las llamadas telefónicas que la Querellante alegó que realizó a la Clínica entre las 5 y 6 a. m., no fueron contestadas, pues era de su conocimiento que la Clínica comenzaba a ofrecer servicios de diálisis desde las 6:00 a. m., aun así, no intentó comunicarse nuevamente con posterioridad para justificar su ausencia. Su única gestión sobre el particular fue la justificación que ofreció a su supervisora inmediata cuando ésta le inquirió días después referente a su ausencia.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba es forzoso concluir que tal falta constituye justa causa para la sanción impuesta conforme al Convenio Colectivo, Artículo X, supra, por lo que, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La suspensión de Evelyn Rivera por dos (2) días laborables se justificó.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 11 de agosto de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 11 de agosto de 2011 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO MANUEL RIVERA AGUILÓ
RIVERA, TULIA & FERRER
CALLE QUISQUEYA NÚM. 50 3ER PISO
SAN JUAN PR 00917

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO NÚM. 55
SAN JUAN PR 00918

SR ANÍBAL ALAGO, REPRESENTANTE
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
CALLE HÉCTOR SALAMÁN 354
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ RAÚL LORENZO
ADMINISTRADOR
FRESENIUS MEDICAL CARE - AUX. MUTUO
PO BOX 4663
SAN JUAN PR 00936-4663

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III