

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

FRESENIUS MEDICAL CARE  
(Compañía o Fresenius)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 13-1911

SOBRE: DESPIDO ZENAIDA  
ESTERAS

ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 29 de julio de 2014. El mismo quedó sometido el 6 de octubre de 2014, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue siguiente: Por el "Compañía": el Lcdo. Alfredo Hopgood, asesor legal y portavoz; el Sr. José Lorenzo, administrador; la Lcda. Melissa Echegaray, gerente de Recursos Humanos; la Sra. Sandra Correa, enfermera; y el Sr. Jorge Ponce; técnico. Por la "Unión": el Lcdo. Carlos Ortiz, asesor legal y portavoz; y la Sra. Zenaida Esteras; querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

“Que determine si el despido estuvo justificado. De no estar justificado que el Árbitro provea el remedio adecuado según el Convenio Colectivo.”

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO XI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- 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 implementar 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.
- 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.

### IV. HECHOS

1. Fresenius Medical Care, es una compañía dedicada a ofrecer tratamientos de diálisis a pacientes que requieren el mismo.
2. La Sra. Zenaida Esterás es enfermera graduada y trabajó para “Fresenius” en las facilidades de Cupey hasta la fecha de su despido.

3. La función de la enfermera en "Fresenius" consiste en conectar pacientes a las máquinas de diálisis y monitorear todo el proceso de diálisis de los mismos.
4. Previo a la conexión de un paciente a una máquina de diálisis, la enfermera encargada debe realizar dos pruebas del equipo; una de alarmas y otra de presión. Las mismas pueden ser realizadas de forma conjunta o por separadas.
5. Dichas pruebas deben ser verificadas por otra enfermera antes de conectar al paciente.
6. Si una de las pruebas o ambas fallan la maquina notifica la falla mediante una alarma y en una pantalla. Si una de las pruebas o ambas fallan se repiten las mismas; de volver a ocurrir las mismas se notifica al técnico.
7. Las máquinas de diálisis registran la hora en que ocurren las pruebas y el resultado de las mismas.
8. El 21 de agosto de 2012, a eso de las 3:25 p.m., el señor Ponce (técnico) es llamado para que revise una máquina de diálisis que presentaba problemas con las pruebas.
9. Al examinar la máquina determinó que la misma había sido utilizada para dializar a un paciente aun cuando no había pasado una de las pruebas.
10. El 26 de noviembre de 2012, el Patrono, luego de investigar el incidente, determinó despedir a la Querellante.<sup>1</sup>
11. Al no estar conforme con la acción tomada, la Unión radicó el caso de autos ante este Foro.

---

<sup>1</sup> Ver Exhibit 2 conjunto.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía argumentó que el despido de la Querellante estuvo justificado. Sostuvo que la Querellante incurrió en una falta grave en el desempeño de sus labores. Arguyó, que la falta consistió en que no se aseguró que la enfermera Marisol Guadalupe estuviera haciendo las cosas bien antes de conectar a un paciente a la máquina de diálisis. Indicó que era el deber de la Querellante verificar que todo estuviera bien antes de certificar que la máquina estaba perfecta, previo a conectar a un paciente. La Compañía mantiene que al tratarse de cuidado de pacientes el empleado debe seguir fielmente todos los procedimientos establecidos para la prestación del servicio, de modo que no se exponga al paciente a sufrir algún daño.

La Unión, por su parte, mantiene que el despido no se justifica como medida disciplinaria. Sostuvo que la prueba presentada es insuficiente para justificar el despido de la Sra. Zenaida Esteras. Por lo cual, el Árbitro debe ordenar, según dispone el Convenio Colectivo, la reposición en el empleo y pago de los haberes dejados de percibir, o en la alternativa la modificación y reducción del castigo impuesto.

## VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía con el propósito de probar que el despido de la Querellante se justifica; presentó las declaraciones del Sr. Jorge Ponce, la Sra. Sandra Correa y el Sr. José Lorenzo. El primero de los testigos, el señor Ponce, declaró que trabaja para la Compañía hace unos 6 años y que ocupa un puesto de Biomédico. Declaró que sus funciones como Biomédico incluyen verificar, diagnosticar y la reparación de equipo médico de Fresenius; incluyendo las máquinas de diálisis.

Explicó que a las máquinas de diálisis se le tiene que realizar dos pruebas antes de conectar a un paciente. Indicó que una de estas pruebas es de alarmas y la otra de presión; y que las mismas pueden realizarse por separado o en conjunto. Testificó que si una de las pruebas falla la alarma suena y en la pantalla del equipo se indica en rojo que prueba fallo. Declaró, a modo de ejemplo, que si fallara la prueba de presión, los dos cuadros que están al lado de "negative pressure" y "positive pressure" se pondrían rojos. Añadió que el equipo registra la hora en que una prueba fallo o ambas fallaron. Indicó que si una prueba falla o ambas fallan se repiten una segunda vez y de fallar una o ambas nuevamente se debe llamar al técnico.

Testificó que el 21 de agosto de 2012, a eso de las 3:25 p.m., le informaron de una máquina que presentaba problemas de prueba. Que al examinar la máquina se percató que se había conectado a la misma un paciente por espacio de cuatro horas y cinco minutos durante la mañana a pesar de que había fallado una de las pruebas. Indicó que seguido llamo a la supervisora de enfermeras de turno y le mostro los hallazgos; y luego preparo un informe entregándolo a la gerencia.

La señora Correa declaró que trabaja para Fresenius en la clínica de los Paseos y que lleva 21 años como supervisora de enfermeras. Indicó que el 21 de agosto de 2012, se le acercó el señor Ponce para informarle sobre un problema con una de las máquinas y que lo acompañó a la máquina donde pudo observar que indicaba una falla en la presión negativa. Observando, además, que aun con dicha falla se había conectado a un paciente. Añadió que no se debe conectar a un paciente a un equipo con dicha falla por que le puede causar dolor de pecho, un ataque cardíaco o hasta la muerte.

Testificó que las pruebas que se realizan a los equipos son tan importantes que no basta con que una enfermera las realice; se necesita que otra enfermera verifique que se hicieron y que no hay pruebas falladas antes de conectar al paciente. Explicó que este segundo cotejo es importante porque es la manera en que "Fresenius" puede detectar si la enfermera primaria está realizando la conexión del paciente de manera adecuada. Declaró que en este caso quien era la enfermera encargada de verificar y certificar con sus iniciales que todo estuviera bien era la Sra. Zenaida Esteras.

El último de los testigos de la Compañía, el señor Lorenzo, declaró que trabaja para ésta desde hace unos 10 años como Gerente del Área Este y Administrador de la clínica de los Paseos. Indicó que obtuvo conocimiento del incidente ese mismo día y que recibió el informe del señor Ponce. Que examinó el expediente del paciente que fuera conectado a la máquina e identificó en el mismo las firmas de las señoras Guadalupe y Esteras en el mismo. Explicó que el requerimiento de las dos firmas y las pruebas que se le hacen al equipo son mecanismos de seguridad y prevención, cuyos propósitos es evitar que ocurran incidentes durante el tratamiento. Indicó que el propósito de la segunda firma es que determine y garantice que todo lo que certifica la primera enfermera está correcto.

El señor Lorenzo, testificó que fue él quien tomó la decisión final de despedir a ambas enfermeras. Indicando que se puso en riesgo la seguridad de un paciente y que la Compañía toma muy en serio la seguridad de los pacientes.

Analizada y aquilatada la prueba, podemos concluir que en efecto la máquina de diálisis en cuestión había fallado la prueba de presión negativa y que la misma no se

repitió. También podemos concluir que la Querellante certificó que todo estaba en orden con la máquina; aun cuando ésta tenía una falla. Que aunque la máquina presentaba problemas se utilizó la misma para darle diálisis a un paciente por espacio de unas cuatro horas aproximadamente.

Es preciso señalar que "Fresenius" se dedica a la prestación de servicios de salud en específico dializar a pacientes con condiciones renales. Por tal razón, es sumamente importante que las enfermeras sean rigurosas con los procedimientos establecidos para la prestación de los servicios de diálisis a los pacientes. La dejadez o poca atención a dichos procedimientos le pueden causar daños graves o la muerte al paciente.

En el campo de las relaciones obrero patronales está firmemente establecido que el Patrono, en el manejo de su negocio, tiene la facultad de dirigir la labor de los empleados, ascender, descenderlo, transferirlos o disciplinarlos siempre que mida justa causa para la acción. El ejercicio de este derecho queda limitado solo por las leyes y el Convenio Colectivo; como lo es en el presente caso. Por ende, al aplicar las medidas disciplinarias se debe evaluar la severidad de la falta cometida por el empleado, el historial del mismo y la frecuencia con que el empleado ha cometido la falta.

Por lo tanto, en nuestra jurisprudencia se "entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa" Secretario del Trabajo v. ITT, 79 JTS 29.

Del mismo modo, debemos señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones

disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado, o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979) se expresó al respecto de la siguiente manera:

“Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.”

En el caso de autos, de un examen de la prueba podemos determinar que la Querellante actuó con dejadez y prestó poca atención a los procedimientos establecidos para garantizar la mayor seguridad del paciente durante su tratamiento. A nuestro juicio la seriedad de lo ocurrido amerita la imposición del despido en primera instancia como medida disciplinaria; el haber certificado que la máquina estaba en orden e ignorar la prueba fallida es suficiente causa para justificar el despido.

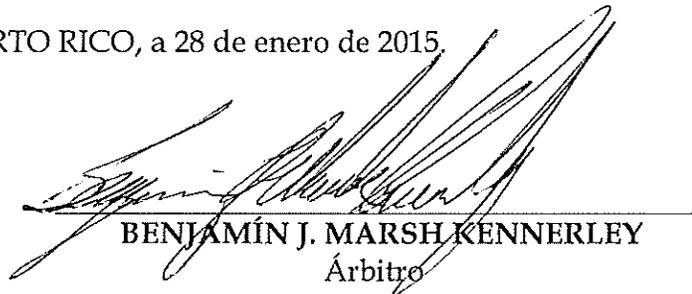
A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

Determinamos que el despido de la Querellante estuvo justificado.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de enero de 2015.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de enero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

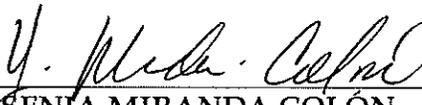
SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918

SRA MELISSA ECHEGARAY  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
FRESENIUS MEDICAL CARE / HOSP AUX MUTUO  
PO BOX 364663  
SAN JUAN PR 00936-4663

SR JOSE R LORENZO  
ADMINISTRADOR  
FRESENIUS MEDICAL CARE / HOSP AUX MUTUO  
PO BOX 364663  
SAN JUAN PR 00936-4663

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