

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-3362

SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA

CASO NÚM. A-14-1792

SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA

CASO NÚM. A-14-1897

DESPIDO POR NEGLIGENCIA
ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en los casos de autos se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de septiembre de 2015. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 7 de diciembre de 2015. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR FRESENIUS MEDICAL CARE, en lo adelante, "Fresenius": el Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet, representante legal y portavoz; la Sra. Madeline Irizarry; y el Sr. Gabriel A. Ayala Matos; enfermeros graduados y la Sra. Awilda Rodríguez, representante de la compañía P.R. West, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, en lo adelante "la Unión":
el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; y la Sra. Glenda Wiscovitch,
querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la sumisión, no obstante,
cada una de estas presentó su propio proyecto. Los mismos se detallan a continuación:

POR FRESENIUS:

Caso A-13-3362

Que la Árbítro determine si la suspensión de 22 de mayo de 2013 estuvo justificada a la luz del Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y el Derecho aplicable. De no haberlo estado, que provea el remedio aplicable.

Caso A-14-1897

Que la Árbítro determine si el despido de la Querellante estuvo justificado a la luz del Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y el Derecho aplicable. De no haberlo estado que provea el remedio adecuado.

POR UGT:

Caso A-13-3362

Determinar si la suspensión de la querellante Glenda Wiscovitch estuvo o no justificada; de no estarlo, la Árbítro dispondrá el remedio adecuado.

Caso A-14-1897

Determinar si la suspensión investigativa de la Querellante, y posterior despido estuvieron o no justificados; de no haberlo estado, la Árbítro dispondrá el remedio apropiado.

Analizados ambos proyectos, hemos determinado que el asunto a ser resuelto por esta Arbitro se encuentra perfectamente enmarcado en la propuesta presentada por la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XVII

Disciplina y Despido

El Patrono y/o Compañía tendrá el derecho para despedir, suspender o disciplinar a cualquier trabajador con justa causa. El empleado será notificado de antemano cualquier reunión disciplinaria y éste tendrá la opción de tener al Delegado y/o representante de la Unión presente. El trabajador afectado será avisado por escrito de cualquier acción disciplinaria bajo este Artículo y se enviará copia a la Unión dentro de las horas laborables de notificarle al empleado. La falta de notificación a la Unión no afectará la posición de la Compañía ni dejará sin efecto la acción disciplinaria.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Fresenius Medical Care es una entidad dedicada a proveer servicio de diálisis a pacientes diagnosticados con fallo renal crónico.
2. La Sra. Glenda Wiscovitch, aquí querellante, inició labores el 6 de febrero de 1984 como enfermera graduada en Fresenius, en la localidad ubicada en la ciudad de Mayagüez. Allí laboró por más de veintinueve años.
3. El 15 de marzo de 2013, ocurrió un incidente que dio lugar a que la Compañía tomara una acción correctiva en contra de la Querellante. A ésta se le imputó

haber aplicado un tratamiento de diálisis a un paciente utilizando como referencia el expediente médico de otro paciente cuyo apellido era el mismo del paciente dializado. A tales efectos, la Compañía determinó suspender de empleo y sueldo por cinco días a la Querellante.

4. Así las cosas, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la que reclamó que la medida disciplinaria impuesta no fue aplicada de manera equitativa con respecto a otros empleados involucrados en ese mismo incidente.
5. En otro incidente ocurrido los días 7 y 8 de noviembre de 2013, la Querellante omitió colocar la ultrafiltración a dos paciente, sin embargo, sí lo documentó como ejecutado en el sistema de datos médicos "chairside".
6. Por otra parte, el 15 de noviembre de 2013, ocurrió otro incidente en el cual la Querellante fue imputada de violar el procedimiento médico, al no colocar un aditamento conocido como "hemosafe", no empece haberlo documentado en el sistema de datos médicos "chairside".
7. A tales efectos, y fundamentado en violaciones reiteradas a los procedimientos de la empresa, Fresenius determinó finalizar su contrato de empleo el 15 de enero de 2014.

8. El 21 de enero de 2014, la Unión radicó una querrela en la cual alegó que Fresenius violó el Convenio Colectivo al destituir a la Querellante. Por lo que solicita su inmediata reposición más los haberes dejados de devengar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La presente controversia gira en torno a la suspensión y al posterior despido de la Sra. Glenda Wiscovitch, aquí querellante. Tal y como habíamos señalado, ésta se desempeñó como enfermera graduada en Fresenius Medical Care durante casi treinta años, además de ejercer como delegada de la Unión. Entre las tareas medulares de su puesto se encuentra el administrar el tratamiento de diálisis a pacientes con condición renal crónica, y documentar de manera precisa los hallazgos relacionados al tratamiento de los pacientes en el record individual de cada uno.

El 15 de marzo de 2013, ocurrió un incidente en el cual la Querellante no verificó los datos médicos del paciente asignado y lo dializó utilizando como referencia la información médica de otro paciente con el mismo apellido del paciente dializado. Ello, fue constatado mediante el testimonio de la Sra. Madeline Irizarry, quien se desempeña como "Charge Nurse", y quien se percató de dicha irregularidad. Según se destacó, la Querellante puso en peligro la vida del paciente al exponerlo a un tratamiento distinto al prescrito por su médico, y, además, incumplió con la política y procedimiento de la empresa, al no verificar la información del paciente antes de efectuar la conexión a la máquina de diálisis.

La Querellante, por su parte, trató de justificar el incidente señalando que el día de los hechos ocurrió un fallo en el sistema de datos médicos, que provocó que se entrara la información de los pacientes de manera manual, y que fue allá para el medio día, cuando se restableció nuevamente el sistema. Que al verificar cual sería el tratamiento personalizado del paciente que procedía a dializar, ésta, inexplicablemente, no se percató que aunque era del mismo apellido, el nombre del paciente era distinto al del sujeto en tratamiento. No obstante, señaló que el tratamiento fluyó sin mayor contratiempo, y que no se produjo daño alguno al paciente. Finalmente, la Querellante llamó la atención sobre hecho de que otros dos empleados que participaron en la aplicación del tratamiento, tampoco se percataron del error, pero no fueron sancionados en la misma magnitud.

De otra parte, el 15 de noviembre de 2013, a la Querellante se le imputó el omitir colocar a un paciente el aditamento de seguridad conocido como "Hemosafe", no obstante, haberlo documentado como colocado al paciente en el expediente médico del paciente. Según el testimonio del Sr. Gabriel Ayala, quien se desempeña en Fresenius como enfermero graduado, dicho aditamento es colocado en el área venosa del paciente para evitar que ocurra algún desangramiento del mismo. Según testificó, fue éste quien reemplazó a la Querellante al ella terminar su turno el 15 de noviembre de 2013. Allí pudo presenciar cuando la Supervisora Santa Álvarez llamó la atención sobre el hecho de que una de las pacientes que estaba bajo el cuidado médico de la Querellante no

tenía colocado el "Hemosafe". Ayala indicó, además, no haber visto el aditamento por ningún lugar del área.

Al ser cuestionada sobre este particular, la Querellante aseguró haber colocado el "Hemosafe", sin embargo, por tratarse de una paciente descrita por ella como "inquieta", es posible que el aditamento se halla caído, de hecho, afirmó haberlo visto en el suelo, y así habérselo indicado a la supervisora, quien alegadamente, le hizo caso omiso a su señalamiento. Asimismo afirmó que el incidente no trajo consecuencias irreparables a la paciente, por lo que no se justifica su separación del empleo.

En atención a lo antes expuesto, Fresenius entiende justificada tanto la suspensión, como la posterior separación de empleo de la Querellante, por entender que la misma puso en peligro la vida de varios pacientes de la Institución, y a su vez, incumplió con la política y los procedimientos de la Compañía.

La Unión, por su parte, sostuvo que no habiéndose producido daño alguno a los pacientes involucrados en los incidentes antes descritos, no procede que se separe permanentemente de su empleo a una trabajadora, que inclusive, cuenta con casi treinta años de servicio para esta Institución.

En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba. Sobre este particular, entendemos que Fresenius presentó prueba testifical

suficiente conducente a demostrar que la Querellante incurrió en las faltas imputadas. De igual forma, habiendo la Querellante aceptado que incurrió en un error al utilizar información médica de un paciente para suministrar un tratamiento de diálisis a otro paciente, ello, en contravención de una orden médica, sólo resta determinar si una falla en el sistema de datos médicos, constituye suficiente justificación para que ocurriera dicho incidente. Quizás en otras circunstancias, situaciones a las que alude la Querellante podrían clasificarse como un factor atenuante al evaluar la conducta de un empleado, sin embargo, cuando se trata de la industria de la salud, nos corresponde ser aún más rigurosos al adjudicar en controversias relativas al cumplimiento de los procedimientos médicos, máxime cuando es de todos conocido que la norma en las entidades médico hospitalarias son las situaciones de emergencia.

Asimismo sucede en el incidente relacionado a la aplicación del aditamento "hemosafe" en el paciente concernido. Nos parece una acción totalmente negligente de parte de la Querellante, y el hecho de que no se presentaran complicaciones médicas o desenlaces fatales como resultado de la acción de la empleada, de ninguna manera puede resultar en una eliminación de la pena aplicada. Ciertamente, no cabe duda de que en el caso de autos, nos corresponde ser muy cuidadosos al momento de emitir una determinación.

En todo contrato de empleo existe, ya sea de manera expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo de manera

competente, por lo que si se demuestra que el mismo es incompetente, ineficiente o negligente, de tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Según la prueba que desfiló en la vista, la Querellante ya había sido suspendida por no cumplir con los procedimientos médicos establecidos por Fresenius, por lo que nos parece que sería un acto imprudente de parte del mismo el esperar una reiteración en este tipo de conducta antes de separarla permanentemente de su puesto. Cuando el despido de un trabajador tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, el mismo se considera justificado.

Ante semejante panorama, y en atención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el cual dispone, en su Artículo XVII, sobre disciplina y despidos, el Patrono tendrá derecho a despedir, suspender, o disciplinar a cualquier trabajador cuando medie justa causa para ello. Procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo aplicada a la Querellante por los hechos ocurridos el 15 de marzo de 2013 estuvo justificada. De igual manera, el despido aplicado a la Querellante, por los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2013, también estuvo justificado. Se desestiman las querellas presentadas por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de octubre de 2016.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de octubre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL F FERRER CRUZ
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA LESLIE VÉLEZ
GERENTE DE RELACIONES AL EMPLEADO
FRESENIUS MEDICAL CARE
461 FRANCIA STREET STE A-401
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ALFREDO M HOPGOOD JOVET
McCONNELL VALDÉS
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III