

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Compañía)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: **A-14-1336**

**SOBRE: DESPIDO (NEGLIGENCIA Y
VIOLACIÓN A NORMAS) - SR. AXEL
J. ALICEA PADILLA**

**ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La controversia de epígrafe se celebró el viernes, 15 de junio de 2018, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 20 de julio de 2018, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por FRESENIUS MEDICAL CARE, en adelante denominado, “**la Compañía**”, comparecieron: el Sr. Luis Acevedo, director Operaciones; y el Lcdo. Alfredo M. Hopgood Jovet, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), en adelante denominada, “**la Unión**”, comparecieron: el Sr. Axel J. Alicea Padilla, querellante; y el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que nos sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Axel Alicea estuvo justificado o no. De haberlo estado, que desestime las querellas; de no haberlo estado que provea el remedio adecuado de conformidad al Convenio Colectivo aplicable.”

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine que la destitución del Querellante se realizó injustificadamente a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo. De este Honorable Árbitro resolver que el despido se realizó injustificadamente, ordene al Patrono a reinstalar al Querellante a su puesto de Enfermero Graduado y así mismo ordene el pago de todos los salarios y haberes dejados de devengar desde el momento del despido injustificado hasta su reinstalación, así como cualquier otro derecho y/o beneficio que este Honorable Árbitro entienda le asiste al Querellante.”

Luego de evaluar, analizar y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Axel Alicea estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 1 de agosto de 2013 al 31 de julio de 2017.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Política sobre Evaluación del Paciente antes del Tratamiento.
2. Exhibit II, Compañía - Treatment Sheet for Faculty de paciente C.D.R. de 5-8-2014.
3. Exhibit III, Compañía - Adverse Event Report de la paciente C.D.R. de 5-8-2014.
4. Exhibit IV, Compañía - Cardio-pulmonary Arrest Record de la paciente C.D.R. de 5-8-2014.
5. Exhibit V, Compañía - Carta de 21 de julio de 2014 dirigida al Sr. Axel Alicea y suscrita por el Lcdo. Luis Acevedo.
6. Exhibit VI, Compañía - Certificado de Defunción de la paciente C.D.R.
7. Exhibit VII, Compañía - Resumé del Sr. Axel J. Alicea Padilla.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE**ARTÍCULO XX
DERECHOS DE LA GERENCIA****Sección 1:**

La Unión reconoce que el Patrono retiene el derecho exclusivo de operar y de administrar su negocio, controlar y programar la fuerza trabajadora y tomar cualquier decisión que afecte al negocio independientemente si están específicamente mencionadas aquí. Tales prerrogativas incluirán, pero no se limitarán al derecho exclusivo a: emplear, despedir, promover, cesantear, asignar, clasificar, evaluar o transferir. Asimismo, suspender, despedir y disciplinar empleados con justa causa, seleccionar y determinar el número de sus empleados inclusive el número a ser asignado a un trabajo en particular, aumentar o disminuir ese número; determinar la localidad programación de tiempo extra y cuando se trabajará. Instalar o mover equipo, determinar los métodos, procedimientos,

materiales y operaciones a ser utilizados o discontinuar su funcionamiento por empleados del patrono; transferir, relocalizar o discontinuar cualquiera de dichas operaciones en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo y las horas en que comienzan y terminan; determinar los deberes de trabajo de los empleados. Promulgar, modificar, notificar y poner en vigor las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos razonables que gobiernan la conducta y actos de los empleados durante las horas de trabajo, requerir deberes en adición a los que normalmente se asignan a ser realizados; seleccionar los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados. Descontinuar, reorganizar o consolidar cualquier departamento o fase de las operaciones con cualquier cambio o reducción consecuente en la fuerza trabajadora. Introducir métodos nuevos y mejorados de operación en las facilidades aunque dichos cambios puedan causar una reducción en la fuerza trabajadora; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y determinar el contenido de trabajo y cualificaciones; determinar compensación razonable, estándares de productividad; y en todos los aspectos, llevar a cabo, en adición, las funciones que ordinariamente y de costumbre son inherentes a la gerencia, excepto según se modifique o altere específicamente por los términos expresos de este acuerdo.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Axel J. Alicea Padilla estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que éste tuvo una conducta de negligencia crasa en el desempeño de su trabajo, así como que incurrió en la violación de las Normas de la Compañía.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al señor Alicea Padilla.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su caso la Compañía presentó una serie de testigo. En primera instancia declaró Ruth Y. Martínez Jiménez. Ésta indicó que se desempeña como Gerente de Clínica; que trabajó como supervisora en el Área de Río Grande; que para el 8 de mayo de 2014 trabajó para la Compañía en la Clínica de Carolina como enfermera graduada; que la posición de Charge Nurse y Team Leader básicamente hacen lo mismo, no obstante, el Charge Nurse supervisa empleados, verifica la labor de éstos; entre otros; que cuando un enfermero comienza a trabajar en la Compañía recibe un adiestramiento por un mes; se procede a explicarle los procedimientos y políticas de la Compañía; que luego de este paso, se le asigna un tutor o preceptor que lo acompaña todo el tiempo mientras éste atiende pacientes en la clínica; que una de las políticas de la Compañía y sobre la cual adiestra a sus enfermeros es la que establece el procedimiento para evaluar el paciente antes de comenzar el tratamiento; el enfermero tiene que verificar el peso, la temperatura, la presión arterial, así como cualquier condición que tenga el paciente; si el enfermero encuentra alguna situación anormal en el paciente tiene que informar a la supervisora y se procede llamar al médico; que el día 8 de mayo de 2014 el Querellante atendió a la paciente C.D.R.; que cuando el señor Alicea le tomó la presión a la paciente reflejó 236/118; que esa presión no es normal, es una presión muy alta; que el enfermero tenía que repetir la misma y de salir nuevamente alta tenía que llamar al médico; que éste no notificó a su supervisor y nadie llamó al médico de turno; que el señor Alicea continuó y conectó al paciente a la máquina de diálisis y comenzó el tratamiento a las 5:08 pm; que el paciente continuó con presión alta; que pasado unos ocho (8) minutos aproximadamente, la paciente se

fue a un paro cardíaco; que es en este momento que el señor Alicea me informa sobre lo ocurrido con la paciente; que le indiqué que no lo debía haber conectado, que lo que procedía era haber llamado al médico; que el paciente procedió a descompensarse y posteriormente fallece.

Finalmente, la Compañía presentó al Sr. Luis Acevedo López. Éste testificó que se desempeña como Director de Operaciones, que se desempeña desde el 2002; que procedió a despedir al señor Alicea; que procedió a realizar una investigación de lo sucedido; que se reunió entre otros con Sugeily Morejón, con el Gerente de Recursos Humanos, con el Vicepresidente Operaciones, con División Legal; que procedió a evaluar el expediente del señor Alicea.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.² Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.³ Éste es el caso ante nos.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón

¹ ElKouri & ElKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

² Acuerdo de Última Oportunidad del 20 de febrero de 2015.

³ *Burton Manufacturing, Co.*, 82 LA 228.

vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.⁴

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

⁴ *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma **competente** y como consecuencia **si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en 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.**” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía, demostró de manera clara y fuera de duda alguna, que el Querellante incurrió en la conducta imputada por su Patrono. Dicha prueba demostró que hubo justa causa⁵ para el despido.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano en sus disposiciones. Así se despende en su Art. XX, supra, en donde dispone que la Compañía tiene el derecho de despedir y disciplinar por justa causa.

⁵ The Common Law of the Workplace – The Views of Arbitrators, National Academy of Arbitrators, Theodore J. St. Antoine, Editor, BNA, Washington D.C., págs. 164 et.seq.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA Sec. 14, (Art. 14); Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153 (1988); Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101 (1964).

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tenor con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Axel J. Alicea Padilla estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de agosto de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 9 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ
DIRECTOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ARTURO O RIOS ESCRIBANO
PO BOX 3007
GUAYNABO PR 00970-3007

SR LUIS ACEVEDO
GERENTE DE AREA
FRESENIUS MEDICAL CARE - CAROLINA
URB VISTAMAR
AVE PONTEZUELA C-8 COND GOLDEN TOWER
CAROLINA PR 00983

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