

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2049

**SOBRE: DESPIDO
CARLOS V. RODRÍGUEZ CRUZ**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 8 de octubre de 2008.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 19 de diciembre de 2009, fecha en que venció el término prorrogado concedido al Patrono para someter su alegato escrito en apoyo de su posición.

La Unión sometió su alegato escrito el lunes, 14 de diciembre de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por “Patrono” o “el Hospital” comparecieron el Lcdo. Diego Ramírez Bigot, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Amanda Pastor, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Luz I. Torres, Coordinadora de la Cafetería y el Sr. José Nieves, Gerente de la Cafetería.

Por la “Unión” comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Carlos V. Rodríguez Cruz, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine conforme de derecho si el despido del Sr. Carlos Rodríguez estuvo o no justificado.

De no estarlo que el árbitro provea el remedio adecuado conforme a derecho.

De estarlo que se desestime la querella.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes del 2005 al 2008.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto

Nombramiento provisional del Sr. Carlos V. Rodríguez Cruz del 1ro. de marzo de 2000.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Nombramiento regular del Sr. Carlos V. Rodríguez del 31 de mayo de 2000.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Recibo de las Reglas de Procedimiento Disciplinario firmado por el Sr. Carlos V. Rodríguez el 10 de septiembre de 2007.

5. Exhibit Núm. 5 Conjunto:

Carta del 15 de febrero de 2008 dirigida al Sr. Carlos Rodríguez por la Sra. Iralda M. Abarca, Directora de Recursos Humanos.

6. Exhibit Núm. 6 Conjunto:

Carta del 20 de febrero de 2008 dirigida al Sr. Carlos Rodríguez por el Ing. Wilber Hoffman, Directora de Planta Física.

7. Exhibit Núm. 7(A) y 7(B) Conjunto: Documento titulado "Employee Listing" del Sr. Carlos Rodríguez Cruz relacionado con su sueldo mensual y anual.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE AL CASO

ARTÍCULO XI

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 11.1

"Excepto en la medida en que clara y expresamente se disponga lo contrario por cualquier disposición específica en este Convenio, el Hospital se reserva y retiene, sola y

exclusivamente, todos sus derechos y prerrogativas inherentes para administrar el negocio, según dichos derechos existían antes de la firma de este Convenio con la Unión.

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales funciones de gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir y disciplinar empleados por justa causa, disminuir operaciones y personal conforme las disposiciones del artículo de antigüedad, o por cualquier razón legítima y transferir temporalmente a los empleados de trabajo en trabajo conforme las disposiciones del presente convenio y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo; introducir métodos, facilidades y operaciones nuevos o mejorados; determinar los horarios y período de ingerir alimentos, y los períodos de descanso de cualquier y/o de todos los empleados; determinar el tamaño de la fuerza laboral y la cantidad y tipo de supervisión necesaria; determinar el patrón de personal, la maquinaria, el equipo y materiales a usarse, el tipo de operaciones, el itinerario y la cantidad de trabajo que se necesita; contratar personal per diem, o contratista independiente, determinar la

disposición y la fuente de los materiales, suministros y productos; establecer y mantener los requisitos de las plazas, supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trabajo y horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; y tomar cualquier otra medida que el Hospital pueda determinar como necesaria para la operación ordenada, eficiente y rentable del Hospital. Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

Sección 11.3 ...

V. NORMA DE CONDUCTA APLICABLE AL CASO

INFRACCIÓN	1er. Paso	2do. Paso	3er. Paso	4to. Paso	5to. Paso
39. ACTOS AMENAZANTES, INDECENTES U OBSCENOS, AGRESIONES Y/O PROVOCACIÓN DE PELEAS EN EL HOSPITAL	Despido				

VI. HECHOS DEL CASO

El Sr. Carlos Rodríguez en adelante denominado “el Querellante” se desempeñaba como pintor de planta física para el Hospital y fue despedido de su

empleo el 20 de febrero de 2008 por un incidente ocurrido en la cafetería del Hospital el 15 de febrero de 2008, aproximadamente a las 12:15 de mediodía, al este demostrar un comportamiento no permitido, ni aceptado por el Hospital. (Véase a tales efectos el Exhibit Núm. 6 Conjunto, la carta de despido).

De hecho entre los días 15 al 19 de febrero de 2008 el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo debido a que estaba atravesando un período de investigación por una situación ocurrida el 15 de febrero de 2008 en la cafetería. (Véase a tales efectos el Exhibit Núm. 5 Conjunto, carta de suspensión de empleo y sueldo).

La Sra. Luz I. Torres quien se desempeña como Coordinadora de los Servicios de la cafetería testificó entre otras cosas lo siguiente:

Esta declaró que como parte de sus funciones estaba encargada de supervisar a los empleados de la cafetería y cerciorarse de que se estuviera sirviendo y cobrando la comida correctamente.

Declaró que los empleados del Hospital gozan y disfrutan de un beneficio en la cafetería del Hospital en la hora del almuerzo, consistente en que pueden obtener un descuento sustantivo en la comida designada como el “combo”.

Que el 15 de febrero de 2008 aproximadamente a las 12:15 del mediodía la cafetería estaba llena de personas que se encontraban almorzando, incluyendo empleados, pacientes y visitantes.

Que ese día y a esa hora, ella como parte de sus deberes y responsabilidades estaba observando a la cajera, quien era la Sra. Marisol Perdomo y se percató de que se le estaba cobrando incorrectamente (de menos) el almuerzo al Querellante, ya que se le estaba cobrando a precio de “un Combo” un plato de bacalao, el cual no estaba incluido en “el Combo”, ni estaba a precio especial.

Que le explicó a la señora Perdomo que le estaba cobrando “un Combo” al Querellante en lugar de cobrarle la comida a precio regular y entonces la señora Perdomo procedió a cobrarle al precio correcto al Querellante.

Que en ese momento el Querellante se molestó pero pagó el precio de la comida y se sentó en una de las mesas.

Que estando sentado en la mesa el Querellante comenzó a gritarle a ella (a la señora Torres) y le dijo “no jodas más conmigo” y que la amenazó y le dijo “que le iba a dar”.

Que también le dijo que “esto se tiene que acabar” y “voy a acabar esto ahora” y entonces el Querellante se paró de la mesa y se dirigió rápidamente hacia ella (hacia la señora Torres) quien se encontraba al lado de la señora Perdomo y del Sr. José Nieves, Supervisor de la cafetería, quienes se encontraban en ese momento todos al lado de la caja registradora.

Que el Querellante no logró alcanzarla ya que éste fue interceptado por el Sr. Luis Calderón, quien es Oficinista de Inventario y estaba allí almorzando en ese

momento y también por el Sr. José Nieves quien en ese momento se paro frente al Querellante con la intención de protegerla, ya que éste (el señor Nieves) pensaba que el Querellante la iba a agredir ya que estaba sumamente molestó y la estaba amenazando.

Que durante todo el tiempo que duró el incidente el Querellante le gritó, insulto y amenazó a la señora Torres y que los señores Calderón y Nieves trataron de tranquilizar al Querellante pero éste finalmente de manera brusca, agresiva y violenta tiró la bandeja de comida contra el zafacón y se fue.

Finalmente declaró que este incidente ocurrió frente a los otros empleados, a los visitantes y a los pacientes que se encontraban en ese momento almorzando en la cafetería y que se alteró la paz y la tranquilidad en la cafetería y se creó un ambiente de tensión.

Por su parte el Sr. José Nieves, Supervisor de la cafetería a través de su testimonio confirmó sustancialmente lo declarado por la señora Torres y añadió que el Querellante uso palabras soeces.

Que la señora Torres se asustó mucho con la actitud del Querellante.

Finalmente declaró que el Querellante estaba muy descontrolado, que su comportamiento no fue el adecuado y que esa falta de respeto no se debe permitir.

Posteriormente, esa misma tarde la Sra. Iralda Abarca, en ese entonces Directora de Recursos Humanos, procedió a suspender de empleo y sueldo al Querellante mientras se realizaba una investigación sobre el incidente de la cafetería y como parte

de esa investigación se entrevistó a personas que presenciaron el incidente. (Véase el Exhibit Núm. 5 Conjunto).

Estas personas entrevistadas confirmaron que el Querellante amenazó a la señora Torres con violencia, que le gritó, la provocó, la insultó e intentó agredirla.

Posteriormente, el 20 de febrero de 2008 luego de confirmar que el Querellante insultó, amenazó, provocó e intentó agredir a la señora Torres, la administración del Hospital tomó la decisión de despedir al Querellante.

Que el Hospital determinó que el Querellante violó la regla de Procedimiento Disciplinario Núm. 39 supra, y que por dicha razón se despidió al Querellante.

Por su parte la Unión presentó como su prueba testifical al Querellante y éste en síntesis declaró lo siguiente:

Que quién se le acercó y provocó fue la señora Torres a él.

Que la señora Torres le cuestionó sobre el almuerzo que él tenía en su bandeja.

Que le pidió a la señora Torres que lo dejara tranquilo.

Que la señora Torres dijo que el cogía alimentos y no los pagaba y que él fue objeto de una provocación injustificada por parte de la señora Torres.

Por no estar de acuerdo con el despido del Querellante la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos

Entendemos que el Patrono actuó correctamente al despedir al Querellante luego de éste haber incurrido en actos amenazantes, provocación, e intentó de agresión contra la Sra. Luz I. Torres, Coordinadora de Servicios de la cafetería del Hospital.

Como preámbulo de nuestro análisis del caso de autos, debemos señalar que nos merecen entera credibilidad las versiones y testimonios ofrecidos por la Sra. Luz I. Torres y el Sr. José Nieves, ambos, testigos del Patrono en la vista de arbitraje, sobre la forma y manera como ocurrieron los hechos del caso de autos.

Por el contrario no nos mereció credibilidad el testimonio del Querellante.

De hecho sobre este particular el propio Querellante en su conainterrogatorio a preguntas del abogado del Patrono admitió que cuando ocurrió el incidente del 15 de febrero de 2008 en la cafetería del Hospital éste estaba sofocado y molestó y que no le gustó lo que le dijo la señora Torres.

Con relación al tema de credibilidad debemos señalar que en el caso de Grand Union Company, 48 LA813 (1967), se indicó lo siguiente:

“Issues of credibility and veracity usually present their own thorny problems and this is specially true in situations like the present, where the grievant, who has a strong incentive

for denying the changes because she stands to lose or gain very substantially, is her only witness. In such cases, the demeanor of the witness. The way she answers questions, both in direct and in cross-examination, her self-interest, motivation and the probability of her testimony, take on an added importance in balancing the testimony of the witness against that submitted by the opposing witness." (subrayado nuestro).

Es pertinente señalar además que el Convenio Colectivo vigente entre las partes dispone en su Artículo XI, Derechos de la Gerencia, supra, el derecho exclusivo del Hospital de establecer reglas y reglamentos disciplinarios y políticas que gobiernan la conducta de la fuerza laboral y las operaciones del negocio junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas.

Fue en virtud de esa prerrogativa gerencial claramente reconocida en el Convenio Colectivo vigente entre las partes que el Hospital estableció las reglas de procedimiento disciplinario que rigen la conducta de los empleados, así como las sanciones que conllevan la violación de las mismas.

Como parte de estas reglas de procedimiento disciplinario está establecido que la infracción consistente en incurrir actos amenazantes o la provocación de peleas en el Hospital conlleva como primer paso el despido. (Véase a tales efectos la Regla de Procedimiento Disciplinario Núm. 39 supra).

Con relación a lo anterior en el caso de Pepsi Américas, Inc. Caso A-02-2364, Laudo del 14 de octubre de 2002, resuelto por la árbitro Marílú Díaz Casañas, se sostuvo

el despido de un empleado que incurrió en actos amenazantes, alteración a la paz y provocación de peleas en los predios de la empresa. En lo pertinente, la árbitro señaló lo siguiente:

“Este tipo de evento trastoca el ambiente de trabajo, dejando de ser éste uno saludable de armonía y tranquilidad. Es responsabilidad de todo patrono velar, no solamente por un buen ambiente de trabajo, sino por la seguridad de todos los empleados.” Esto se ha sostenido por múltiples tratadistas del campo laboral, como por ejemplo. Norman Brand en su obra *Discipline and Discharge in Arbitration*, en la cuál a la página 272 expresó lo siguiente:

“Employers have an obligation to provide for the safety of their employees, which includes protecting them from violence from other employees. Employees who engage in fighting can be disciplined or discharged for their misconduct.”

Como podemos observar las reglas de conducta establecidas por el Hospital en virtud de los Derechos de Administración que se reconocen en el Convenio Colectivo entre las partes prohíben la conducta demostrada por el Querellante.

No tenemos duda de que la conducta asumida y demostrada por el Querellante afecto el ambiente de trabajo, la tranquilidad, la paz, la armonía y la seguridad en el Hospital.

Con relación a lo anterior debemos señalar que está firmemente establecido que el Patrono, además, de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos,

disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alta nivel, Véase *How Arbitration Works*, pág. 634, 6ta. Ed. 2003. Véase además, Redeker, *Discipline Policies & Procedures*, pág. 279 (1982). (Subrayado nuestro).

El despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituirá una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA §185

(b) entre otros, que considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

185b. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido, Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. ...

Debemos señalar además que nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de

violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Castro Soto vs. Caribe Milton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59. y Martínez vs. ACANA, 2002 TSPR76.

Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las circunstancias demuestran que se trata de una falta, de tal intensidad, que así lo requiere la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora de Trabajo Comentada* señala que:

“Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves reciben un tratamiento diferente bajo la ley que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado.”

Debemos señalar además que el caso de Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc., 153 D.P.R. 223 (2001), nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que un patrono tiene derecho a despedir un empleado cuya conducta amenaza la paz y la seguridad en el trabajo, incluso si dicho comportamiento no está específicamente prohibido por las reglas de disciplina del patrono.

Resolvemos que el incidente en que incurrió el Querellante afectó la paz, la tranquilidad, la armonía, el orden y la seguridad que debe permear en un ambiente de trabajo.

En ese sentido resulta forzoso concluir que el despido del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto o irrazonable, sino que por el contrario el mismo obedeció

a la violación de una Regla de Procedimiento Disciplinario del Hospital y al aplicarla, este actuó correcta y justificadamente.

Ciertamente, las circunstancias que rodean este caso, necesariamente inclinan la balanza a favor de la acción gerencial.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada y por lo tanto emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El Despido del Sr. Carlos Rodríguez estuvo justificado.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de enero de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de enero de 2010, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA AMANDA PASTOR
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

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

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA