

**Gobierno de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN PR 00920-5540**

**HOSPITAL HIMA SAN PABLO**  
**CAGUAS**  
**(Hospital)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO : A-09-977**

**SOBRE : DESPIDO**

**ÁRBITRO: ELIZABETH IRIZARRY**  
**ROMERO**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso se efectuó el 2 de agosto de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 10 de septiembre de 2010, fecha en que venció el término para radicar alegatos escritos, una vez extendido el mismo.

Por el Hospital Hima San Pablo-Caguas, en adelante “el Patrono o el Hospital”, comparecieron: el Lcdo. Roberto R. Llavina Calero, asesor legal y portavoz; Lcda. Leyre Santaella, observadora; Sra. Elena Robinson, representante y testigo; Sra. Claribel Pérez Rodríguez, testigo; y la Sra. Carmen Castro, testigo.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante “la Unión o la UGT”, comparecieron: El Lcdo. Edwin Rivera, asesor legal y portavoz y el Sr. Pedro Rivera Márquez, querellante.

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. SUMISIÓN

La controversia a resolver es la siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si el despido del Sr. Pedro Rivera Márquez estuvo justificado o no.

Si la Honorable Arbitro determinare que el despido del Sr. Rivera Márquez no estuvo justificado, que determine el remedio que proceda conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable. De igual forma, si determina que el despido estuvo justificado, que desestime la querella.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

### ARTÍCULO IV<sup>1</sup> DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 - La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2- El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de los salarios, clasificaciones de trabajo, de standars de producción

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo del 2006 a 2009.

y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3- El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

### NORMAS DE CONDUCTA<sup>2</sup>

...

Estas normas serán de aplicación a los empleados de la Institución. Aquellos empleados que violen las normas, políticas y reglas establecidas serán objeto de acción disciplinaria...La acción podrá consistir desde una amonestación verbal, una amonestación escrita, una suspensión disciplinaria, o el despido.

Debido a que la violación de algunas reglas o reglamentos conllevan una seriedad extrema, ya que ponen en peligro el orden, seguridad y eficiencia, que son necesarias para el buen y normal funcionamiento de la Institución, **la violación de dichas reglas puede conllevar el despido inmediato del empleado, aún en el caso de primera ofensa.** (Énfasis suplido)

...

#### **Causas para la acción disciplinaria:**

...

- . Violar las políticas y normas de la Institución.
  
- . Incurrir en conducta impropia o desordenada.

...

#### **Causas para la suspensión o el despido inmediato:**

...

- . Incurrir en un patrón de conducta impropia o desordenada.
  
- . Violar en forma reiterada las normas de conducta o las reglas de seguridad de la Institución.
  
- . Agredir físicamente a un paciente o sus familiares, a sus compañeros o supervisores.

...

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 Conjunto

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El caso de marras trata sobre el despido del señor Pedro Rivera Márquez, en adelante el Querellante, quien trabajó para el Hospital Hima San Pablo Caguas por espacio de ocho (8) años. Rivera Márquez se desempeñaba como tecnólogo en el Departamento de Radiología en el turno 3p.m. a 11p.m., cuando el 16 de octubre de 2008, el Hospital prescindió de sus servicios. Motivó tal decisión el hecho de que el 25 de septiembre de 2008, cuando el Querellante salía de su turno de trabajo, surgió una discusión entre la empleada Claribel Pérez Rodríguez, técnica de radiología y Rivera. Alegadamente, Pérez Rodríguez se dirigió a Rivera con la expresión “usted es boca nada más y no fronte”. Ello produjo que Rivera Márquez reaccionara, violentamente, agarrándola por el cuello y la empujó hasta llevarla sobre una mesa del cuarto de radiografías.

#### V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Alega el Patrono que el despido del empleado Pedro Rivera Márquez, tecnólogo en el Departamento de Radiología, estuvo justificado. Sostiene que las acciones realizadas por el Querellante fueron de tal gravedad y seriedad que pusieron en riesgo el orden, la seguridad y la vida de un empleado del Hospital. Además, de que tal acción va contra las Normas y Reglamento de Conducta del Hospital. Añade que el Querellante ya había sido objeto de una medida disciplinaria previa, que no fue cuestionada. En dicha ocasión, Rivera Márquez, fue suspendido de empleo y sueldo por agresión verbal y alteración contra su Supervisora, la Sra. Carmen Castro.

Por su parte, la Unión alega que el despido fue injustificado. Que el Patrono no aplicó el método de disciplina progresiva y que la conducta imputada no guarda relación con la sanción impuesta. Por lo que solicita se deje sin efecto la destitución del empleado y se provea el remedio que corresponde en derecho.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso el Patrono tenía el peso de la prueba para establecer la justificación del despido. Una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el despido, entonces tiene que probar que el despido fue justificado. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., página 378. A estos efectos el Tribunal Supremo ha expresado que "en una acción por despido injustificado de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado." Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra, página 378.

La tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. Jusino et als. v. Walgreens, página 572. No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y cuando estas sean razonables. Rivera v. Pan Pepín, página 689; Jusino et als. v. Walgreens, supra, página 573; Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., página 245.

En Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1979), el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que la Ley de Despido Injustificado, Núm. 80, de 30 de mayo de

1976, según enmendada, “no pretende ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.

Por otra parte, el más alto Foro añadió, en Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra, lo siguiente:

**Es de notar, sin embargo, que el citado estatuto, no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.** Al efecto, luego de condensar en los seis apartados del (a) al (f) del Art. 2 las causas que justifican el despido, de manera indirecta **la ley admite la extrema sanción de despido aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.** (Énfasis suplido).

En otras palabras, la ofensa tiene que reflejar una actitud lesiva a la paz, el orden y el buen funcionamiento de una empresa, a tal punto que esperar que vuelva a suceder para despedir al empleado resultaría imprudente e irrazonable. Quirós v. I.T.T. Western Hemisphere Directories, 1979, 108 DPR 536

En el caso de autos, para probar el mismo, el Patrono presentó como primer testigo a la Srta. Claribel Pérez Rodríguez quien declaró que trabajó para el Hospital HIMA San Pablo Caguas desde el 2006 al 2008, como Tecnóloga Radiológica. Sobre los hechos pertinentes al incidente ocurrido el 25 de septiembre de 2008, declaró que trabajó

en el turno de 3:00 de la tarde a las 11:00 de la noche. Que cerca de las 11:00 de la noche, cuando el Sr. Pedro Rivera Márquez iba de salida del turno, al éste despedirse de los demás compañero y no de ella, ésta se dirigió a él y le dijo "mira no te vas a despedir, tu eres boca nada más y no fronte". Acción seguida Rivera Márquez se le fue encima, la agarró por el cuello y la tiró sobre la mesa de rayos X. Con lágrimas en sus ojos declaró que, en ese momento, no sabía si Rivera Márquez estaba bromeando con ella o si, en efecto, se trataba de un acto de agresión. A lo que añadió, "fue algo tan desagradable que borre cinta" refiriéndose a que no desea recordar lo ocurrido. Que la señora Maryorie Guzmán, tecnóloga, fue testigo de lo ocurrido. Continuó declarando que esa noche, recogió sus cosas y se fue para su casa. Al día siguiente le notificó lo ocurrido a la Coordinadora. Que ésta le recomendó que lo notificara a la Oficina de Recursos Humanos, pero que no entregó carta alguna querellándose. Prefería "largarse" antes que ocasionar un problema, pues Rivera Márquez era muy estimado en el Hospital. También declaró, que a pesar de no saber si catalogar lo ocurrido como una broma o agresión, no quería volver a trabajar en el Hospital. Describió su relación con Rivera Márquez como una estrictamente profesional. La comunicación entre ambos iba dirigida a un hola, buenas tardes y nada más. Añadió que fue entrevistada en la Oficina de Recursos Humanos sobre lo ocurrido. Que posterior a los hechos el Hospital no le asignó más turnos, por lo que ella no regresó a trabajar.

Como segundo testigo, el Patrono presentó a la Sra. Carmen Castro, supervisora del Departamento de Radiología. La señora Castro testificó sobre otro incidente ocurrido con el Querellante el mismo año. A tales efectos declaró que el 31 de marzo de

2008, tuvo un incidente con el Querellante donde éste presentó una actitud muy agresiva hacia su persona. El incidente ocurrió cuando la Testigo escuchó que Rivera Márquez le decía a unos compañeros de trabajo “olvídate de la mierda que diga Carmen Castro”. Acto seguido, Castro le indicó que tenía que seguir instrucciones y que su comportamiento no era permitido por las normas y políticas de la Institución. Añadió que, la conducta del Querellante fue frente a pacientes, familiares y otros compañeros de trabajo. La Testigo declaró que por motivo de dicha conducta agresiva y de insubordinación, Rivera Márquez, fue suspendido<sup>3</sup> de empleo y sueldo.

Como tercer testigo, el Patrono presentó a la Sra. Elena Robinson Buendía, directora de Recursos Humanos quien declaró que realizó una investigación del incidente ocurrido con Pérez, el 25 de septiembre de 2008. Dicha investigación consistió en entrevistar a las partes involucradas, así como, a los demás empleados del Departamento de Radiología. Luego de dicha investigación, se determinó que la acción cometida por Rivera Márquez era de tal naturaleza violenta que ameritaba la separación de su empleo. Además, de por sí las acciones del Querellante eran en violación al Reglamento o Manual de Empleados, y éste ya tenía una medida disciplinaria anterior por un incidente de violencia, alteración y falta de respeto a otra compañera de trabajo (su Supervisora).

La Testigo indicó que de conformidad con las normas de conductas de la Guía del Empleado las cuales establecen que las acciones cometidas se evaluarán caso a caso y dada la gravedad de la falta cometida, el 25 de septiembre de 2008, las normas de

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 del Patrono

conductas proveen para el despido aún cuando sea la primera falta. (Exhibit III, Conjunto)

Por su parte, la Unión presentó el testimonio del Querellante, quien declaró que trabajó cerca de ocho (8) años con el Hospital HIMA San Pablo Caguas. Relacionado con los hechos del caso de autos, declaró que el día 25 de septiembre de 2008, surgió una discusión entre Pérez y él. Que la misma tuvo origen cuando le pidió a Pérez que le realizara una placa a un niño, pero ésta no quiso hacerlo. Trabajo que él tampoco hizo, siendo realizado por personal del turno entrante. Ello generó una discusión entre ambos, y Pérez le dijo que él no era suficiente hombre, lo que lo enfadó mucho. El Querellante admitió que tomó a Pérez por la barbilla y que en el contacto la joven cayó sobre una mesa. A preguntas durante el conainterrogatorio, el Querellante admitió que se había enojado mucho por las expresiones de Pérez lo que provocó que la tomará por la "barbilla".

En torno al incidente con su Supervisora y por el cual fue suspendido de empleo y sueldo, el Querellante no refutó o rechazó que hubiera ocurrido o que hubiera presentado alguna querrela cuestionando la legitimidad de dicha acción disciplinaria.

Avalada la prueba desfilada ésta demostró que el señor Rivera Márquez incurrió en la falta imputada. Éste violó las normas del Hospital al incurrir en un acto de violencia contra su compañera de trabajo. A pesar de los testimonios encontrados entre la versión de Pérez y Rivera Márquez sobre qué motivó la conducta del Querellante, lo cierto es que no hay controversia en cuanto a que el Querellante tuvo una reacción violenta y agresiva hacia la persona de Pérez. Nótese que el Querellante admitió haber tomado por la

“barbilla” y llevar contra la mesa a Pérez al molestarse por el comentario generado por ella relacionado con su hombría. No cabe duda que la conducta exhibida por el Querellante al agarrar por el cuello o barbilla a su compañera de trabajo produjo una agresión física que atenta contra ésta. Dicha conducta es una impropia, la cual pone de manifiesto una clara e indubitable condición de carácter que por la gravedad de las consecuencias que pueda acarrear y su potencial de daño físico, pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que debe existir en el lugar de trabajo. Esperar a que ocurra otra falta como esta sería una imprudencia e irresponsabilidad. La falta cometida por el Querellante es de tal seriedad que revela una actitud o un detalle que cualifica como elemento suficiente para que aún en primera ofensa o primera falta sea razón considerada justa causa para el despido.

No obstante, lo anterior quedó probado que Rivera Márquez había sido sancionado, anteriormente, por violación a las normas de conducta.

Las acciones violentas y agresivas de parte del Querellante fueron de tal gravedad y seriedad que resultaría una imprudencia esperar la reiteración de las mismas para separarlo de su empleo. Sabido es que el patrono es responsable de proveer un ambiente libre de agresiones y tranquilo para los que allí laboran. Los hechos particulares del caso de marras no demuestran que el Patrono haya actuado de forma arbitraria, caprichosa o injusta.

A base de lo anteriormente esbozado, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable, emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

El despido del Sr. Pedro Rivera Márquez, querellante, estuvo justificado. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, a 23 de noviembre de 2010.

---

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 23 de noviembre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA ELENA ROBINSON  
REPRESENTANTE HIMA  
SAN PABLO CAGUAS  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726

LCDO ROBERTO R LLAVINA CALERO  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
HIMA SAN PABLO CAGUAS  
PO BOX 4980  
CAGUAS PR 00726-4546

LCDO EDWIN RIVERA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UGT  
PO BOX 29247  
ESTACIÓN 65 INFANTERÍA  
RÍO PIEDRAS PR 00929

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**