

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A- 07-1683

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Faustino Arroyo)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 20 de julio de 2007, en el Hospital de la Concepción en San Germán.

El Hospital de la Concepción, en adelante el Hospital, compareció representado por el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, Asesor Legal y Portavoz. El Sr. Jorge Rodríguez, Director de Recursos Humanos; las Sras. Caridad Vélez Rivera, Daisy Torres Quiñones, Enfermeras Graduadas de Sala de Partos, Áurea Santana Martínez, Enfermera Práctica del Departamento de Medicina, y Brunilda Rodríguez Vicens, Tecnóloga de Mamografías, comparecieron como testigos.

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES, compareció representada por el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor

Legal y Portavoz, y el Sr. José F. Costas, Representante. El Sr. Faustino Arroyo, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 25 de septiembre de 2007, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Si el Hospital tuvo o no motivos, razones o causas justificadas para proceder con el despido del empleado Faustino Arroyo a tenor con las normas del Hospital y el Convenio Colectivo vigente.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido de Faustino Arroyo fue justificado o no por los hechos ocurridos el 13 de septiembre de 2006. De determinarse que no fue justificado, que el árbitro conceda los remedios conforme a derecho y la jurisprudencia aplicable, incluyendo la reposición, haberes dejados de percibir y beneficios marginales.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Si el despido del querellante, Sr. Faustino Arroyo, fue justificado o no. El árbitro concederá los remedios congruentes con su determinación y de conformidad con el convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Faustino Arroyo, un empleado de "Tareas Generales" en la Cafetería (Departamento de Servicios Nutricionales) del Hospital, fue despedido efectivo el 27 de septiembre de 2006, como resultado de un incidente que tuvo lugar el 13 de septiembre de 2006. Ese día, el querellante expresó lo siguiente en su área de trabajo: "Todos los viejos que tienen 55 años o más deben morir porque son un estorbo. Nosotros tenemos que trabajar para mantenerlos; nosotros pagamos su seguro social." Tales expresiones fueron hechas en presencia de personas con 55 años o más, empleados y / o usuarios de la Cafetería, y si bien es cierto que con ellas el querellante no se refería a persona alguna en particular, también es cierto que tales expresiones muy bien pudieron resultar ofensivas a tales personas.

Esta no es la primera vez que el querellante hace expresiones, dirigidas a usuarios de la Cafetería, las cuales denotan falta decoro. El 21 de agosto de 2006, la señora Vélez Rivera pidió al querellante que le prepara y le sirviera unos huevos, y el

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

querellante hizo el siguiente gesto y expresión, según descrito por la propia señora Vélez: “se colocó en cuclillas, realizó un sonido, como si estuviera [poniendo] un huevo [e indicó] ‘lo que salga, te lo comes’.” A la señora Vélez Rivera, y a la señora Torres Quiñones, testigo de los hechos, les molestó la actitud del querellante.

También es preciso destacar que ésta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria por desplegar mala actitud. El 3 de marzo de 2006, como resultado de un incidente que tuvo lugar el 25 de febrero de 2006, se le notificó al querellante una suspensión de empleo y sueldo; la cual se extendería desde el propio 3 de marzo hasta el 1 de abril de 2006. Asimismo se le advirtió al querellante “que de volver a incurrir en este tipo de conducta se le despediría de su empleo”. Posteriormente, mediante estipulación suscrita por el propio señor Arroyo, dos representantes de la ULEES y dos representantes del Hospital, la suspensión de empleo y sueldo fue reducida a una de dos semanas; aunque, se aclaró que “no se harán enmiendas al contenido de la acción disciplinaria del 3 de marzo de 2006 excepto en el período de la suspensión”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital afirma que el despido del querellante fue justificado. Alega que al querellante se aplicó la disciplina progresiva y correctiva; él “se comprometió a mejorar sus actitudes”; no obstante, faltó a su compromiso.

Por su parte, la Unión sostiene que el querellante, quien recibía y aún recibe tratamiento psiquiátrico debido a su condición de “depresión mayor”, no se estaba

refiriendo a alguien en particular; que la expresión no contenía palabras obscenas y que las operaciones en la cafetería no se vieron interrumpidas.

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que el Hospital tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado “por justa causa”. El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus Artículos V y XXXII, respectivamente:

“El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio excepto por causa o razón justificada...

...

“Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del hospital,... o por cualquier otra causa justa y suficiente.”

La ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la 'justa causa' descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema -el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado". Véase **IRI vs. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

El árbitro está enteramente convencido que el querellante no guardó, frente a sus compañeros de trabajo y / o los usuarios de la Cafetería, la circunspección, la seriedad, el decoro y la gravedad en acciones y palabras que exigen el Artículo XXVII, Sección A, del Convenio Colectivo^{2/}, y el Código de Conducta del Hospital^{3/}. La conducta exhibida por el querellante, el 13 de septiembre de 2006, muy bien puede ser calificada de ofensiva. Se considera ofensivo todo aquello que causa disgusto, que produce dolor, u origina sensaciones desagradables. Los efectos directos de las expresiones del querellante son la humillación y el menosprecio de la dignidad humana de las personas

^{2/} El cual dispone lo siguiente: "Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a recibir un trato justo y respetuoso de parte de los representantes del Hospital e igual conducta deberán observar los empleados hacia los representantes del Hospital y hacia sus compañeros de trabajo."

^{3/} El cual dispone lo siguiente, respecto a las relaciones interpersonales: "El Hospital promueve un ambiente agradable de trabajo... Exabruptos, gritos, acusaciones, agresiones físicas, agresiones verbales, amenazas y discusiones no tienen lugar en el Hospital ni en actividades auspiciadas por el Hospital. El Hospital espera que cada una de estas personas trate a las demás con cortesía y cordialidad..."

mayores de 55 años de edad. En cualquier escenario, la dignidad de todo ser humano es inviolable; muchas veces la [agresión verbal](#) hiere más que la física.

La evidencia admitida y no controvertida establece que la señora Santana Martínez, una empleada que al momento de los hechos había trabajado por más de treinta (30) años en el Hospital y contaba con setenta (70) años de edad, se sintió ofendida por la grosería del querellante. Desde el punto de vista del árbitro, da lo mismo que las palabras no estuvieran dirigidas a una persona en particular, si hubo una persona directamente afectada; o que no dieran lugar a una conmoción y desorden que afectó la tranquilidad general de una parte sustancial de la comunidad de empleados y usuarios del Hospital, si tenían el potencial de generar tal conmoción o desorden. Las palabras proferidas, dentro del significado que le atribuye la idiosincrasia general de nuestro pueblo, por su propia naturaleza, más que de carácter de molestia, resultan ofensivas, hirientes e irritantes, capaces de provocar una respuesta violenta (de riña) y, por consiguiente, una alteración de la paz. Únicamente el autocontrol de los allí presentes, que pudieron sentirse aludidos, evitó que tales expresiones culminaran en violencia o tumulto.

El querellante, aún con su condición de depresión mayor^{4/}, venía obligado, por mandato del Convenio Colectivo y el Código de Conducta, a superar los estilos poco edificantes y, en buena civilidad, contribuir a mejorar la calidad de los servicios que ofrece el Hospital, con comportamientos positivos, que sean dignos ejemplos de madurez y tolerancia.

^{4/} De cuyo diagnostico se enteró el Hospital el propio día de la audiencia.

Es preciso recordar que la violencia es uno de los problemas más serios y alarmantes que aquejan al pueblo puertorriqueño, al punto que ante el enorme sentido de inseguridad personal, hemos ido perdiendo sociabilidad y con ello cierto grado de urbanidad, violentando las bases de la vida comunitaria y generando respuestas de enfrentamiento fundamentadas en la pérdida de la confianza en los demás. Sin embargo, solemos atribuir la violencia únicamente al delincuente común, que proviene usualmente de las clases desposeídas, y cerramos los ojos ante las múltiples formas de violencia de las que somos partícipes o testigos, minimizando su importancia para adjudicar la responsabilidad de los males de nuestra sociedad a otros. Nuestra sociedad tiene derecho a que sus instituciones y sus profesionales protejan la civilización de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. Véase **In re: Vázquez Báez**, 110 D.P.R. 628, 636 (1981).

Asimismo, cabe destacar que el querellante en momento alguno mostró arrepentimiento por lo que hizo ni el deseo de pedir excusas.

El despliegue de grosería del querellante causó, además, un perjuicio al Hospital porque el mismo tuvo lugar delante de usuarios de la cafetería, en momentos en que los demás empleados de la cafetería estaban trabajando o se disponían a trabajar y, por lo tanto, distrajo la atención de tales empleados y detuvo la continuidad en la prestación de los servicios, en menoscabo de la eficiencia y productividad. La conducta del querellante constituye un atentado contra el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad

y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual el Hospital debe asegurar.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado; del mismo surge que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de no guardar el decoro y de no comportarse con arreglo a lo dispuesto por el Convenio Colectivo y el Código de Conducta, respecto a las relaciones interpersonales.

El comportamiento y actitud desplegada por el querellante sólo deja entrever que los actos de provocación u hostilidad, y la consiguiente alteración de la paz institucional, continuarán. Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la conducta del querellante, sin que medie provocación suficiente, durante horas laborables y en los predios del Hospital, constituye causa justificada para el despido. En el caso del querellante, se tuvo en cuenta, además, la acción disciplinaria impuesta en una fecha anterior relativamente próxima al día de los hechos (esto es, una suspensión de empleo y sueldo, el 3 de marzo de 2006), y los relativamente pocos años de servicio que dedicó al Hospital (aproximadamente 3 años). Véase **Grievance Guide**, by the BNA Editorial Staff, 11th ed., 2003, BNA, Washington, DC, página 74.

En fin, dado que el Derecho no exige un mínimo de amonestaciones y/o suspensiones antes de que un patrono pueda despedir justificadamente al empleado que infringe reiteradamente una misma norma de conducta de la empresa, el árbitro

concluye que el despido de que fue objeto el querellante fue justificado. La aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido del Sr. Faustino Arroyo Vega fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de diciembre de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy de diciembre de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN
P-6 CALLE CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660**

**LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
APARTADO 10177
PONCE PR 00732-0177**

**SR JOSÉ F COSTAS
REPRESENTANTE ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111**

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

NILDA L ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III