

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

**HOSPITAL ESPAÑOL DE AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1323

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
DESHONESTIDAD**

ÁRBITRO:

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 10 de noviembre de 2008. El caso quedó sometido el 22 de diciembre de 2008.

Por el **Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc.**, en adelante denominada “**el Hospital o el Patrono**”, comparecieron el Lcdo. Demetrio Fernández Manzano, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora del Departamento de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Denise Colón Alvarado, gerente de Recursos

Humanos y testigo y la Sra. Mirinel Peña Ortiz, gerente de la Unidad de Cuidado Intensivo Cardiovascular y testigo.

Por la **Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud (ULEES)**, en adelante denominada "**la Unión**", comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez, asesor legal y portavoz y el Sr. Juan C. Naranjo Hernández, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la **Árbitro** resuelva de acuerdo a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo de Juan C. Naranjo Hernández estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo que provea el remedio la **Señora Árbitro**. Si determina que sí lo estuvo que confirme la suspensión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO XI

DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

A. El Hospital tiene derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir, y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho a hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

¹ Exhíbit 1 Conjunto; Convenio Colectivo entre el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud vigente desde el 30 de diciembre de 2004 hasta el 31 de mayo de 2008, (Enfermeras (os) Graduadas (os)).

- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- C. ...
- D. Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

El querellante Juan C. Naranjo Hernández ocupa un puesto de enfermero graduado en la Unidad de Intensivo Cardiovascular del Hospital Español Auxilio Mutuo. En los años 2003 y 2007, éste recibió el Manual del Empleado que incluye la política del Hospital y las normas de conducta.²

El 26 de septiembre de 2007, la Sra. Lydia Naranjo Ortiz solicitó empleo en el Hospital. Luego de ser reclutada por el Hospital, ésta laboró en la Unidad de Intensivo Cardiovascular.

Ante el parecido físico entre los empleados Juan C. Naranjo y Lydia Naranjo, la coincidencia en los apellidos y su deber de velar por que todos los empleados cumplan con la política del Hospital sobre el empleo de familiares, la gerente Mirinel Peña se vio movida a preguntarle al Querellante si la empleada Lydia Naranjo era su hija. El

² Exhibit 5 del Patrono.

Querellante lo negó. Según la investigación que realizó la Directora de Recursos Humanos, unida a los documentos que obraban en la oficina de Personal se corroboró que la relación entre los empleados Juan y Lydia Naranjo era de padre e hija. La evidencia presentada por el Hospital que corroboró, sin dar lugar a dudas, que Lydia Naranjo Ortiz es hija del empleado Juan C. Naranjo Hernández es la siguiente:

1. Por un lado, en la solicitud de empleo, la señora Lydia Naranjo señaló como su madre a la Sra. Marylin Ortiz Rivera.³ Por otro lado, el Sr. Juan C. Naranjo Hernández, en su solicitud de empleo señaló a la Sra. Marylin Ortiz Rivera como su esposa;⁴
2. Tanto el Querellante como la señora Naranjo señalaron, en sus respectivos formularios de información, en la parte sobre familiar a llamarse en caso de emergencia, la misma dirección y el mismo número telefónico;⁵
3. Copia de una solicitud de póliza de seguros, suscrita por el señor Naranjo que señala como hija y beneficiaria contingente a Lydia Naranjo Ortiz.⁶

Al Querellante se le imputó la falta de deshonestidad por no cumplir con la norma que rige el empleo entre familiares en el Hospital. Por este acto de mendacidad, el señor Naranjo fue suspendido veinte (20) días de empleo y sueldo.

³ Exhibit 3 del Patrono.

⁴ Exhibit 4 del Patrono.

⁵ Exhibit 3 del Patrono y Exhibits 6a y 6b del Patrono.

⁶ Exhibit 8 del Patrono.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso, debemos determinar conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable si se justificó o no la suspensión de empleo y sueldo de Juan C. Naranjo Hernández. El Hospital alegó que el Querellante incurrió en conducta deshonesta cuando, luego de ser cuestionado por la gerencia sobre la existencia de una relación familiar con la empleada Lydia Naranjo Ortiz, éste negó que esta empleada fuera su hija. El Hospital se afirmó en su posición de que luego de finalizada la investigación de este caso se comprobó con prueba contundente que la empleada Naranjo es hija del Querellante y que éste lo negó.

La Unión sostuvo que la suspensión no estuvo justificada porque el Hospital no demostró fehaciente y convincentemente que el Querellante hubiese cometido el alegado acto de mendacidad que le imputa el Patrono. En el memorial, ésta expuso que la conclusión del Hospital de que la señora Naranjo es hija del señor Naranjo es una mera especulación, la cual no puede servir como base para imponer la medida disciplinaria por la supuesta falta cometida.

Por el Hospital testificaron las señoras María Vega y Mirinel Peña. La señora Peña, gerente de la Unidad de Intensivo Cardiovascular hace, aproximadamente, cuatro (4) años, expresó que le preguntó a la empleada Lydia Naranjo si era familia del Sr. Juan Naranjo y que ésta le dijo que no era familia de él. Ésta empleada fue despedida por haber ofrecido información falsa en la solicitud de empleo.

La señora Peña testificó que le preguntó al aquí Querellante si la empleada era familia de él y que éste le contestó que no. Atestó que le cuestionó al señor Naranjo si él era el padre de la empleada y que él dijo que no eran familia. La Gerente expresó que la política del Hospital es que en el mismo departamento no pueden haber familiares trabajando.

La Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos por más de veinticinco (25) años, testificó que realizó la investigación de este caso, luego de estudiar unos documentos que constataban que había una relación de padre-hija entre la señora Naranjo y el Querellante. Ésta expresó que confrontó al señor Naranjo y que éste negó la existencia de una relación de familia con la empleada.

Durante el interrogatorio, la señora Vega sostuvo que tuvo ante sí dos situaciones distintas. Una de ellas fue la mendacidad del señor Naranjo, que constituyó una insolencia y una falta de honestidad porque mintió. En la otra, se despidió a la otra persona porque mintió en la solicitud de empleo.

Atestó que la falta cometida por el Querellante era grave porque para el Hospital éste ya no tiene credibilidad. Declaró que se afectó inmensamente la moral en la Unidad de Intensivo porque la política sobre empleo de familiares se aplica a todo el personal por igual. Sobre la sanción, la Directora testificó que se impuso una suspensión de veinte (20) días en función de la gravedad de la falta. Añadió: “Pudo haber sido un despido, pero considerando que él no tiene ningún tipo de dificultad en

su competencia, es un excelente enfermero y quisimos darle una oportunidad de que él pudiera recapacitar y que esto no volviera a suceder".⁷

Durante la audiencia de arbitraje, la Unión no interrogó a los Testigos del Hospital. La Unión no presentó prueba testifical.

Analizada la prueba presentada concluimos que: le asiste la razón al Hospital. Éste demostró, mediante prueba contundente, que el Querellante incurrió en un acto de mendacidad que constituyó justa causa para disciplinarlo. Quedó claramente demostrado que hubo la intención de no cumplir con la política del Hospital sobre empleo de familiares. Según el Manual del Empleado, la política establece que "de reclutarse algún familiar de algún empleado, no podrá trabajar en la misma área de trabajo del empleado".⁸ Además, el Hospital probó que la sanción impuesta a Juan C. Naranjo Hernández no fue excesiva.

Está ampliamente reconocido por los árbitros el derecho fundamental del Patrono a establecer, unilateralmente, reglas razonables no inconsistentes con la ley y el convenio colectivo.⁹ En el Convenio Colectivo, Artículo XI, sobre *Derechos de Administración*, la Unión le reconoce al Hospital el derecho a disciplinar a cualquier empleado y: "Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por

⁷ Tomado del historial oficial.

⁸ Exhibit 1 del Patrono. En el Manual del Empleado se define área de trabajo como: Departamento, Oficina, Sección o cualquier otra unidad operacional.

⁹ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition (2003), pg. 766.

este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio".¹⁰ Concluimos que la norma sobre el empleo de familiares que estableció el Hospital es razonable, no es contraria a las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable y no se aplicó arbitraria e injustamente.

Respecto a la imposición de disciplina por actos de deshonestidad, el reputado árbitro Norman Brand, en su obra Discipline and Discharge in Arbitration, ha expresado lo siguiente:

Among the most serious forms of employee misconduct are acts of dishonesty. Intent is a critical component when employees are disciplined for such actions...

Many actions that involve dishonesty fall within the broad concept of theft, ranging from outright taking of property to the falsification of documents for personal gain. In other cases, the dishonesty may involve not a taking but some other act in intentional falsehood that compromises employer-employee trust.¹¹ (Énfasis nuestro)

Hacemos nuestro las contenciones y los razonamientos esbozados por el Hospital en su alegato escrito, ya que son cónsonos con nuestro examen y análisis de la prueba. Siendo ello así, procedemos a emitir el siguiente:

¹⁰ Exhibit 1 Conjunto.

¹¹ Norman Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, pág. 225.

VI. LAUDO

Conforme a derecho y al Convenio Colectivo resolvemos que la suspensión de empleo y sueldo de Juan C. Naranjo Hernández estuvo justificada. Por esta razón, se confirma la suspensión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 16 de marzo de 2009.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, a 16 de marzo de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SR ANÍBAL ALAGO
FUNCIONARIO
U L E S S
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO DEMETRIO FERNÁNDEZ MANZANO
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE
& MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III