

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

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**  
**(Querellante)**

v.

**ATLANTIS HEALTH CARE GROUP**  
**(Querellado)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-21-168**

**SOBRE: DESPIDO ANDRÉS**  
**GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

**ÁRBITRO:**  
**YOLANDA COTTO RIVERA**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 7 de diciembre de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; y el Sr. Andrés González Rodríguez, reclamante. Por la parte querellada, Atlantis Health Care Group, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Olga Y. Cabrera Ramos, asesora legal y portavoz; y las señoras Ruth I. Román Hernández, Marielis Lozada Flores y Tatiana Flores Rodríguez, testigos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que presentaron proyectos por separado, a saber:

### POR LA UNIÓN

Que esta Honorable Árbitra determine que el despido del querellante se realizó injustificadamente a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

De determinar que el despido se realizó injustificadamente, ordene al Patrono a devolver al querellante el puesto que ocupaba al momento del despido, y ordene al patrono a pagarle al querellante todos los salarios, haberes y emolumentos a los que hubiese tenido derecho, desde el momento del despido hasta su restitución. Así mismo otorgue el 25% de honorarios de abogado, a saber la suma otorgada al querellante. [sic]

### POR EL PATRONO

Determinar si el despido de empleo del Querellante, Andrés González Rodríguez estuvo o no justificado. De no haber sido justificado, el Honorable Árbitro dictará su laudo conforme a derecho y a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo IX del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Andrés González Rodríguez estuvo justificado o no. De no estarlo, la árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

### III. EVIDENCIA ADMITIDA

#### A. Evidencia Documental Conjunta

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo vigente desde el 24 de enero de 2018 hasta el 23 de enero 2021.

#### B. Evidencia Documental del Patrono:

**Exhibit 1:** Informe de Acción Disciplinaria, fechado 25 de junio de 2020.

**Exhibit 1a:** Política Procedimiento Núm. 3-03.

**Exhibit 1b:** Declaración escrita de la enfermera Yesenia Cruz, fechada 8 de junio de 2020.

**Exhibit 1c:** Declaración escrita de la enfermera Keishla Caraballo, fechada 8 de junio de 2020.

**Exhibit 1D:** Asignación diaria de paciente del 3 de junio de 2020.

**Exhibit 1E:** Documento intitulado "Hemodialysis Flowsheet" del paciente W.G.G., fechado 3 de junio de 2020, impreso el 8 de junio de 2020.

**Exhibit 1F:** Documento intitulado "Hemodialysis Flowsheet" del paciente W.G.G., fechado 3 de junio de 2020, impreso el 8 de junio de 2020.

**Exhibit 1G:** Documento intitulado "Adverse Patient Occurrence" del paciente W.G.G., fechado 3 de junio de 2020.

**Exhibit 1H:** Declaración escrita de la supervisora de enfermería, Sra. Tatiana Flores Rodríguez, relacionado al incidente del 3 de junio de 2020 con el paciente W.G.G.

**Exhibit 1 I:** Reporte de situación y queja del paciente W.G.G. fechado 3 de junio de 2020.

**Exhibit 2:** Informe de acción disciplinaria, fechado 25 de noviembre de 2019.

**Exhibit 3:** Manual del Empleado.

**Exhibit 3a:** Acuse de Recibo del Manual del Empleado, suscrito por el Sr. Andrés González Rodríguez el 28 de febrero de 2014.

**B. Evidencia Testifical del Patrono**

1. Sra. Marielys Lozada Flores, Gerente Atlantis Health Care Group, Unidad de Caguas.
2. Sra. Tatiana Flores Rodríguez, Supervisora de Enfermería.
3. Sra. Ruth I. Román Hernández, Directora de Recursos Humanos.

**IV. DETERMINACIONES DE HECHOS**

1. El Sr. Andrés González Rodríguez, se desempeñaba como Enfermero de Hemodiálisis en Atlantis Health Care Group de Caguas desde febrero de 2014.
2. El 3 de junio de 2020 estaba asignado a cubrir el turno de 1:30 p.m. a 10:00 p.m.
3. Ese día el empleado comenzó su jornada a la 1:35 p.m. e incurrió en una serie de acciones y omisiones contrarias a las normas y procedimientos establecidos para el desempeño de sus funciones en el manejo de los pacientes que tenía asignados en dicho turno. A raíz de los incidentes ocurridos ese día, entre ellos una queja del paciente W.G.G., el Patrono inició una investigación que culminó con el despido del empleado, efectivo el 26 de junio de 2020.
4. Del informe de acción disciplinaria<sup>1</sup> preparado por el Patrono se desprenden las imputaciones contra el empleado, las cuales consideramos probadas mediante la evidencia admitida en la vista de arbitraje, por lo que citamos el mismo de forma íntegra:

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Patrono, páginas 1 a la 6.

*Descripción de los Hechos:*

El 5 de junio de 2020 recibimos una queja del paciente W.G.G. relacionada a su ejecutoria como enfermero de hemodiálisis cuando fue atendido por usted Andrés González, el 3 de junio de 2020 y ocurrió un incidente. Usted tuvo conocimiento sobre la queja presentada por el paciente.

La gerente de la facilidad inició una investigación de los eventos expuestos en la queja donde surgió, entre varias cosas: (1) que usted ese día atendía el turno de 1:30 pm a 10:00 pm y tenía a su cargo al paciente W.G.G.; (2) llegó a la 1:35 pm y al recibir turno, no fue a ver a los pacientes asignados a usted, por lo que el paciente W.G.G. se enteró por otra persona de cuál enfermero debía estar a cargo de su tratamiento, lo cual también ocurrió con el resto de sus pacientes en ese turno; (3) alrededor de las 2:10 pm (media hora luego de entrar) usted solicitó permiso a la Supervisora de Turno de Enfermería, T. Flores, para salir al salón comedor de empleados a comerse algo de forma rápida. (4) Se le autorizó limitado a 5 minutos ya que tenía pacientes a cargo y usted apenas había comenzado su turno; (5) Unos minutos más tarde, la máquina del paciente W.G.G. comenzó a detenerse en repetidas ocasiones, por lo que dos de las enfermeras de turno tuvieron que dejar a sus respectivos pacientes para verificar en distintas ocasiones la máquina del paciente suyo (W.G.G.) y darle continuidad al tratamiento de ese paciente; (6) El paciente W.G.G. les preguntó dónde estaba el enfermero/a que debía estar a cargo, (7) Sus compañeras enfermeras estaban atendiendo a los pacientes que ellas tenían asignados, y al continuar la máquina de su paciente W.G.G. deteniéndose con frecuencia, preguntaron a la Supervisora dónde usted se encontraba. (8) La Supervisora Flores fue a buscarlo al salón comedor de empleados y usted no se encontraba allí. Luego, procedió a llamarlo en voz alta en el pasillo frente a los baños de empleados y área de almacén y tampoco lo encontró, ni escuchó respuesta alguna. Entonces, lo llamó a su celular y al usted contestar, le preguntó "¿Dónde se encuentra que tus máquinas están sonando y los pacientes están preguntando por ti?", a lo que usted le contesta "Voy ahora". Usted no dio otra información. Al conocer sobre la querrela del paciente, entonces alegó que estaba en el baño, lo que tampoco es consistente porque se le buscó. (9) La Supervisora T. Flores le comunicó lo ocurrido a la Gerente quién se encontraba cubriendo TRIAGE y ella procedió a buscarlo por el resto de la facilidad incluyendo el segundo piso, pero tampoco lo encontraron.

*La Supervisora Flores regresó al área de tratamiento y encontró a la enfermera M. Rodríguez atendiendo al paciente W.G.G. debido a que el circuito extracorpóreo se había coagulado y solo se le pudo devolver la sangre por la línea arterial. Toda vez que la enfermera M. Rodríguez tenía que atender a los pacientes asignados a ella, la Supervisora Flores continuó atendiendo la situación con el Paciente W.G.G. y usted seguía sin aparecer en la unidad de tratamiento para atender sus pacientes. Mientras la Supervisora sellaba al paciente W.G.G. éste manifestó sentirse molesto porque no era la primera vez que le pasaba esto cuando usted era el enfermero a cargo de su tratamiento. Usted llegó a la unidad de tratamiento a las 2:50 pm y no se dirigió donde el paciente para indagar que ocurrió, sino que fue donde otra de las pacientes asignadas a usted que también tuvo que ser atendida por una de sus compañeras enfermeras. Esta situación ocurrió por cerca de 40 a 45 minutos aproximadamente.*

*Como parte del proceso de investigación, procedimos a evaluar detenidamente la información incluida en expediente electrónico del paciente (flowsheet), y se confirmó que desde las 14:19 usted dejó de documentar el progreso hasta las 15:01 donde expresó que el paciente terminó el tratamiento y usted observo las líneas y filtros claros, información que no era correcta y demuestra que usted en ningún momento le estuvo dando un seguimiento al paciente ni estuvo en la unidad de tratamiento. Al día siguiente, enmendó usted el flowsheet para insertar a las 15:00 que un minuto antes de terminar el tratamiento la maquina se detuvo y observó un coagulo por lo que no pudo realizarse el proceso de devolución. Y un minuto después a las 15:01 indicó que terminó el tratamiento del paciente, selló y observó las líneas y filtros claros. Información que usted sabía que no era cierta, ya que al paciente solo se le pudo devolver sangre de la línea arterial. Igualmente omitió documentar en el expediente la pérdida de sangre significativa que tuvo el paciente por la coagulación y las líneas y filtros no estaban claros.*

*Además, usted preparó un Patient Occurrence Report indicando que un minuto antes de concluir el tratamiento, la máquina del paciente se detuvo, cuando dicha información no era correcta y sus compañeras estuvieran atendiendo la situación de la máquina deteniéndose en múltiples ocasiones mientras usted estuvo fuera del área de tratamiento, en exceso del tiempo autorizado y sin atender sus labores.*

*Usted primero omitió información en el expediente y luego añadió información que no era certera sobre el incidente cuando usted en*

*momento alguno intervino con el paciente que tenía a su cargo, por haber desatendido sus labores.*

*Además, el 5 de junio de 2020, el Paciente W.G.G. informó a la Gerente que luego que salió de tratamiento el día 3 de junio de 2020 y al día siguiente, presentó distintos síntomas e incomodidad. Gerente le envía hacer laboratorio CBC lo antes posible antes de comenzar el tratamiento.*

*Como parte de esta investigación detallada, se evaluaron las alegaciones del paciente, las declaraciones de testigos, se obtuvieron los distintos flowsheets del paciente con las enmiendas realizadas por usted, el Patient Occurrence Report; su expediente de personal, así como el manual y políticas de Atlantis para evaluar el curso de acción a seguir.*

*Asunto Discutido:*

*Usted violentó la Política 3-03: Evaluación del paciente antes, durante y después de la diálisis donde se garantiza que se brinde atención segura y efectiva a cada paciente.*

*Las evaluaciones durante el tratamiento identifican cualquier problema relacionado con el tratamiento o un cambio en la condición del paciente. Estas evaluaciones proporcionan información necesaria para individualizar el tratamiento para cumplir con los resultados deseados del paciente. El no estar en la unidad de tratamiento por un tiempo prolongado y sin autorización (usted se extendió mas allá de los breves minutos concedidos) ejecutando sus funciones y no proveerle al paciente un seguimiento durante el tratamiento, ocasionó la pérdida de sangre significativa poniendo en riesgo al paciente. Cuando finalmente usted regresó a la unidad de tratamiento, tampoco se acercó a la estación de su paciente para indagar sobre lo que estaba ocurriendo.*

*Por otro lado, usted violentó los Derechos del Paciente de Atlantis cuando no orientó al paciente que estaría bajo su cuidado y delegó su responsabilidad a otras personas que tenían más pacientes a su cargo, restándole tiempo en atención a paciente e impidiendo que las tareas continúen su curso. El paciente tiene derecho a ser tratado con respeto, dignidad y sensibilidad, además de tener el derecho a conocer y tener toda la Información relacionada a su condición y tratamiento de forma clara y de manera que él o ella la puedan entender.*

*Además, el abandono de su área de trabajo y pacientes a su cargo, tuvo el efecto de sobrecargar a sus compañeros enfermeros e interrumpir las labores que ellos tenían a su cargo con otros pacientes para atender a los suyos que fueron dejados solos por usted. Esto incidió en el funcionamiento de las labores que todos realizan.*

*El cúmulo de actuaciones Incurridas por usted violan distintas disposiciones del Manual del Empleado, página 37 y 38, tales como:*

- 2. Proveer información falsa a la Corporación.*
- 12. Falsa representación de información.*
- 13. Cometer actos de insubordinación.*
- 14. Cometer cualquier acción que cause serio daño a la Corporación.*

*El Manual de Personal dispone que estas faltas conllevan suspensión inmediata.*

*A lo anterior, debemos añadir que usted también incurrió en otras en otras faltas en violación a las normas disciplinarias establecidas en el manual que se detallan a continuación:*

- Realizar las labores con pereza o dejadez, o dejar de rendir servicios requeridos de la posición o puesto que ocupa. (Pág. 38 del Manual).*
- Adoptar conducta incorrecta, inmoral o lasciva que afecte el buen nombre de la compañía. (Pág. 39 del Manual).*
- Excederse en el tiempo otorgado para los periodos de descanso. (#5 Página 40 del Manual).*
- Ociosidad, leer literatura o revistas personales, perder tiempo en los baños y áreas fuera del trabajo durante su horario de trabajo. (#6 Página 40 del Manual).*

*Política de Conducta RH-2010-12 le requiere a sus empleados:*

- 1. Mantener una conducta correcta y el respeto hacia los clientes, supervisores y compañeros de trabajo.*

2. ..

3. *Se requiere servir con eficiencia, efectividad, respeto, cortesía y amabilidad.*

4. *Cumplir con todas las instrucciones verbales o escritas relacionadas al trabajo o que sean emitidas por un supervisor.*

5. *Demstrar interés y sentido de responsabilidad en el desempeño del trabajo. Trabajar eficiente y efectivamente.*

6. *Llevar a cabo las funciones esenciales asignadas al puesto u otras tareas asignadas por el Supervisor, realizarlas con el mayor interés, responsabilidad y eficiencia, competencia, lealtad, honradez y obediencia.*

*Atlantis Health Care Group (P.R.), Inc. prove la oportunidad a sus empleados de que modifiquen aquellas conductas que no cumplan con los estándares y requisitos del puesto para que puedan continuar laborando para la Corporación. Sin embargo, un empleado que no demuestre capacidad para ejercer sus funciones en su trabajo puede ser despedido, sin recurrir a los pasos establecidos. De acuerdo con el Procedimiento Disciplinario Progresivo hay ciertas conductas que proveen para la suspensión inmediata de un empleado incluso sin que medien acciones disciplinarias previas.*

*En su caso, usted con su comportamiento incurrió en múltiples faltas consecutivas que se unen al historial disciplinario que ya obraba en su expediente.*

*Cada empleado de Atlantis es responsable de velar por cumplir con las normas. Adoptar una conducta incorrecta, inmoral o lasciva que afecte el buen nombre de la compañía, así como el realizar las labores con pereza o dejadez, dejar de rendir servicios requeridos de la posición o puesto que ocupa, representar información falsa, son algunas de nuestras Conductas Impropias y Desordenadas bajo el Manual del Empleado. Usted como empleado puso en riesgo la vida, salud y seguridad de sus pacientes al dejarlo sin la debida atención y el cuidado directo requerido para el paciente. Además, usted expuso a la empresa a una potencial reclamación, demanda, sanciones o algunas situaciones por parte de los organismos que nos regulan tanto federales y estatales.*

*Acuerdos o Compromisos a que se llegó con el Empleado:*

*Las unidades de Diálisis son altamente reguladas y cualquier falta grave, como las incurridas por usted ponen en riesgo el proceso de licenciamiento y los intereses de la compañía. La razón de ser de nuestra empresa son nuestros pacientes y usted expuso la vida de uno de ellos. Usted conoce y había sido orientado sobre su Descripción de Deberes como empleado de enfermería, así como del Manual del Empleado.*

*Luego de haber realizado la investigación correspondiente sobre las distintas faltas incurridas por usted asociadas a los eventos del 3 de junio de 2020 y revisado su expediente de Recursos Humanos se encontró que usted tiene historial disciplinario que incluye una suspensión en 11/25/2019, precisamente por una Querrela de otro Paciente.*

*Usted había sido apercibido que de volver a incurrir en esta o cualquier otra falta a Políticas y Procedimientos establecidos por la compañía o a fallar en alguna función descrita en su Descripción de Deberes se procedería con el siguiente paso del Proceso Disciplinario. Las faltas cometidas por usted son consideradas faltas graves donde expuso la seguridad y la vida de un paciente, además de complicaciones que el paciente pudo haber tenido y de los síntomas que el paciente presentó luego de su tratamiento y al día siguiente. A lo anterior, se añade que usted puso en riesgo el proceso de licenciamiento y los intereses de la empresa, ofreció información no certera en los récords, omitió información importante que debía haber sido reportada; incumplió las instrucciones de su supervisora, se fue del área de trabajo recargando a sus compañeros enfermeros con las tareas que le correspondían a usted y afectando el funcionamiento de la unidad.*

*Por tal razón, luego de concluir la investigación y analizar todos los datos, hemos determinado proceder con su Separación Permanente de la Empresa efectivo 26 de junio de 2020. [sic]*

## **V. CONCLUSIONES DE DERECHO**

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el enfermero Andrés González Rodríguez fue despedido por justa causa, o no. A este se le

imputó haber incurrido en violación de las normas contenidas en el Manual del Empleado, así como de las políticas y procedimientos establecidos por el Patrono para desempeñar sus funciones; esto en hechos ocurridos el 3 de junio de 2020.

En Puerto Rico los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las Secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Sección 16 dispone lo siguiente:

*Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo; y que solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado en múltiples ocasiones respecto a la importancia del trabajo. En el caso Amy v. Administración del Deporte Hípico, 116 D.P.R. 414, 421 (1985), estableció que el derecho al empleo es uno de alta jerarquía al consignar lo siguiente: "El derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas". En el caso Arthur Young & Company v. Virgilio Vega III, 136 D.P.R. 157 (1994), el Juez Asociado Fuster Berlingeri expresó, en torno al carácter ético del trabajo, lo siguiente:

*...el trabajo tiene un hondo significado ético porque mediante el mismo la persona aporta al bien común y se realiza a sí misma. No se trata, pues, solamente de un medio de subsistir, sino además del instrumento en virtud del cual se forma la vida familiar, se proporciona algún bien o servicio a otros, a la vez que se propicia que la persona actualice su potencial humano y se haga más persona.*

Es necesario recordar la importancia vital que tienen los empleos para los trabajadores. Haciendo una analogía con la esfera penal, el despido para un trabajador, equivale a la pena de muerte. Cuando el despido se hace de forma caprichosa, atenta contra la integridad y dignidad del ser humano.

*Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo. Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536.*

La legislación laboral de Puerto Rico está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales. Su esencia es remedial o reparadora. Por lo cual, su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que puedan alcanzar los objetivos que la originaron. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral debe resolverse en favor del empleado. En el caso de Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

*La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quien 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 probar 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.*

Bajo nuestro estado de derecho actual, el despido de los trabajadores se presume injustificado, hasta que se demuestre lo contrario. En el presente caso, al momento del despido, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, disponía específicamente en su Artículo 11, que el peso de la prueba en casos de despido recae sobre el patrono. Por otra parte, el Tribunal Supremo ha reiterado que una acción bajo las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, el patrono demandado tiene el peso de la prueba para demostrar justa causa cuando opone tal defensa en el caso para justificar el despido de su empleado. *Secretario del Trabajo v. I.T.T*, 108 D.P.R 536.

El Tribunal Supremo también ha establecido que es imperativo recordar según la Ley Núm. 80, supra, que todo despido se presume injustificado hasta que el patrono demuestre lo contrario *Orsini García vs. Secretario de Hacienda*, 77 D.P.R. 596 (2009). Es decir, si el patrono no presenta prueba de que el despido estuvo justificado, este, por presunción, es injustificado y el trabajador prevalece automáticamente. (Véase Guía Revisada de la Ley 80 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, página 58).

La presunción en casos de despido injustificado está investida de un alto interés público y sólo puede derrotarse por prueba que sea amplia y vigorosa. De esta forma, el patrono siempre tendrá el peso de la prueba en cuanto a la justificación del despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894 (2011). Así, la norma de que en toda reclamación judicial, es el reclamante al que le corresponde la obligación de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para poder prevalecer en el pleito,

encuentra una excepción en los casos de reclamación por despido injustificado radicados al amparo de la Ley Núm. 80, del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Justa causa para el despido es aquella que tiene su origen, no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Secretario del Trabajo v. I.T.T, 108 D.P.R. 536 (1979). A tales efectos, se debe tomar en consideración, primero, que para que las violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido de un empleado, el patrono tiene que demostrar lo siguiente: 1) la razonabilidad de dichas normas; 2) que le suministró copias de éstas al empleado; y 3) que el empleado las violó reiteradamente. Rivera Torres v. Pan Pepín, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, 2001 T.S.P.R. 150; segundo, que en atención a la clara política pública a favor de los trabajadores, las exigencias, requisitos y sanciones deben ser razonables y, sobre todo, claras y detalladas, de modo que el trabajador tenga presente cuáles son sus deberes, así como las consecuencias que acarrea su incumplimiento; Rivera Torres v. Pan Pepín, supra; tercero, que el incumplimiento del patrono de su propio reglamento al despedir a un empleado tiene el efecto de convertir tal despido en uno injustificado, René Biver v. Cooperativa Federal de empleados Telefónicos, 145 D.P.R. 165 (1998); cuarto, que como regla general no se favorece el despido como sanción a una falta o acto aislado, salvo que tal falta o acto aislado sea de tal seriedad o naturaleza, por su gravedad o potencial agravio, que revele una actitud tan lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituyera una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado; véase Rivera Torres v. Pan Pepín, supra; Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel, supra; y quinto, si el mero hecho de que un patrono haya clasificado

como "falta grave" determinada conducta, es suficiente, sin más, para despedir a un obrero que incurre por primera vez en dicha conducta, independientemente de la etiqueta con la que el patrono haya catalogado la falta incurrida por el empleado.

Por otra parte, el profesor Demetrio Fernández Quiñonez en su obra El Arbitraje Obrero Patronal, Legis Editores, S. A., Primera Edición 2000, en lo relativo a los casos de despido, estableció lo siguiente:

*En los casos de despido, considerados equiparantes a las sentencias que privan de la libertad a los convictos en el campo penal, el peso que se exige es el que cumple con las normas de evidencia "clara y convincente". Con toda probabilidad el aspecto más crítico de proveer un debido proceso bajo el principio de justa causa es si el patrono sometió prueba suficiente para que se confirme su acción. El empleado quedará exonerado cuando no se pueda establecer por el patrono la infracción. Puede que el empleado sea culpable, pero castigarlo sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar a un inocente y ello viola el precepto de justa causa. La exigencia de prueba clara y exigente está relacionada con los despidos y los casos que involucran cargos que pueden seriamente lesionar al empleado fuera de su relación de empleo. El despido por conducta ilegal o inmoral sin lugar a dudas puede destruir la reputación de un empleado en la comunidad o lesionar sus posibilidades futuras de empleo.*

En el caso de autos, el Patrono alegó que el despido estuvo justificado, ya que el empleado había infringido las políticas y normas de la empresa respecto al trato a pacientes, cuya consecuencia fue poner en riesgo la vida de un paciente, las acreditaciones y el licenciamiento de la empresa.

La Unión, mediante su proyecto de sumisión, alegó que el despido fue injustificado. Esta parte conainterrogó los testigos presentados por el Patrono y tuvo la

oportunidad de objetar la evidencia documental presentada por este. Finalmente, sometió el caso con la prueba presentada por el Patrono.

Luego de un análisis integral de los hechos del caso y la evidencia admitida a la luz de jurisprudencia antes citada, consideramos probadas las imputaciones contra el Sr. Andrés González Rodríguez; citadas en el Inciso IV de este escrito y, en consecuencia, determinamos que su despido fue por justa causa, por lo que se confirma el mismo.

## VI. DECISIÓN

Determinamos que el despido del Sr. Andrés González Rodríguez estuvo justificado.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2022.

  
\_\_\_\_\_  
Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 30 de agosto de 2022 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA DAGMAR RODRÍGUEZ FEBLES  
DIRECTORA DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UGT  
[droduguez@ugtpr.org](mailto:droduguez@ugtpr.org)

LCDO ARTURO RIOS ESCRIBANO  
[ariosescribano@gmail.com](mailto:ariosescribano@gmail.com)

SRA. RUTH ROMÁN HERNÁNDEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
ATLANTIS HEALTH CARE GROUP  
[ruth.roman@atlantishgi.com](mailto:ruth.roman@atlantishgi.com)

LCDA OLGA Y. CABRERA RAMOS  
ATLANTIS HEALTH CARE GROUP  
PO BOX 1350  
SAINT JUST STA  
TRUJILLO ALTO PR 00978



Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III