

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOSPITAL SAN CRISTOBAL
(Compañía o Patrono)**

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A- 05-1691

SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y
SUELDO (ABANDONO DE SERVICIO
E INSUBORDINACIÓN)
(Sres. Roberto Morales y José Arroyo)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 16 de mayo de 2006, en las facilidades del Hospital San Cristóbal, Barrio Coto Laurel, Ponce.

El Hospital San Cristóbal, en adelante el Hospital, el Patrono o la Compañía, compareció representado por el Lcdo. Ildfonso Torres Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz. La Srta. Candie Rodríguez Ruiz, Directora de Recursos Humanos, los Sres. Tomás Córdova Rovira, Director de Planta Física, y Félix L. Martínez, Supervisor de Planta Física, y la Sra. Sonia Correa, Oficinista de Planta Física, comparecieron como testigos.

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

Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz. Los querellantes, Sres. José R. Arroyo Vázquez y Roberto Morales Laboy, y el Sr. Eliacim Echevarría Cruz también estuvieron presentes y testificaron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el **30 de junio de 2006**, cuando expiró el plazo para que cada parte presentara su alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto de la sumisión acordada es el siguiente:

“Si la suspensión de Roberto Morales y José R. Arroyo estuvo o no justificada por los hechos ocurridos el 24 de diciembre de 2004. De no estarlo, Que el Hon. Árbitro conceda el o los remedios conforme el derecho aplicable y las disposiciones del convenio colectivo.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 24 de diciembre de 2004, los querellantes, Sres. Roberto Morales Laboy y José R. Arroyo Vázquez, quienes desempeñaban entonces y aún desempeñan las funciones de “Handyman”, se ausentaron de su área de trabajo antes de finalizar su jornada regular de trabajo, obrando en contra de lo ordenado por el Sr. Tomás Córdova Rovira, Director de Planta Física. El propio día 24, el señor Córdova les indicó lo siguiente a los querellantes y a los demás empleados: “ya sea que terminen o no de hacer el trabajo [asignado]^{1[1]}, se pueden ir para sus casas.” Todo parece indicar que, en un principio, los querellantes interpretaron

^{1[1]} El mismo consistía en reparar una puerta en sala de operaciones.

dicha expresión como que se podían ir temprano para sus casas; no obstante, en medio de una conversación telefónica sostenida con uno de los querellantes, específicamente con el Sr. Roberto Morales^{2[2]}, el propio Director de Planta Física aclaró que, a pesar de que el trabajo asignado no podía ser concluido ese día^{3[3]}, los empleados de planta física no se podían marchar temprano^{4[4]}.

El querellante, Sr. José R. Arroyo Vázquez, no habló por teléfono con el Director de Planta Física, ni se acercó a las oficinas de planta física, sino que permaneció en el taller.

El Director de Planta Física corroboró, a través de la Sra. Sonia Correa, que los querellantes, efectivamente, se marcharon antes de finalizar su jornada regular de trabajo^{5[5]}. El señor Morales admitió que tanto él como el otro querellante se marcharon a las 3:30 p.m. y que no registraron la hora de salida al marcharse de los predios del Hospital.

El Hospital le imputa a los querellantes la infracción de las Reglas 4 y 20 del Manual del Empleado; no obstante, los querellantes sólo fueron objeto de una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días, “en consideración a los años de servicio, a que éste es [el] primer incidente documentado y no [se afectaron] las operaciones.

-

^{2[2]} La misma tuvo lugar en o cerca de las 3:10 p.m., en la oficina del Director de Planta Física.

^{3[3]} No se pudo instalar uno de los componentes de la puerta (“el tirador”) porque no estaba disponible.

^{4[4]} La evidencia admitida y no controvertida establece que el Hospital autorizó a ciertos o determinados empleados gerenciales para que se marcharan antes de concluir su jornada.

^{5[5]} La misma se extendía de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital afirma que las suspensiones de empleo y sueldo fueron justificadas y que no infringió el convenio colectivo en el presente caso. Sostiene, que, tratándose de una primera ofensa, la infracción de la Regla 4 (que prohíbe abandonar sin autorización el turno de trabajo al que se está asignado) podía aparejar hasta una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días, y la infracción de la Regla 20 (que prohíbe la insubordinación) podía aparejar hasta una suspensión de empleo y sueldo de veinte (20) días.

Por otro lado, la ULEES sostiene que las suspensiones de empleo y sueldo objeto de la presente controversia no fueron justificadas; que sólo procedía imponer a cada uno de los querellantes una amonestación, y que las acciones disciplinarias violan el Convenio Colectivo aplicable.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del tercer paso del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, Sección A(3) del Artículo X del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y

los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de las suspensiones de empleo y sueldo.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de justa causa. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por acción disciplinaria, particularmente despido, porque toda determinación de justa causa debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa. Véase La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 que fue adoptada por el Departamento del

Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria de que fue objeto el empleado fue injustificada. Le toca, entonces, al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada toda medida disciplinaria impuesta por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979). Asimismo, cabe recordar que las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio. Si estas se desobedecen, se socava la autoridad gerencial, entonces la administración no está en manos del Patrono sino de los empleados.

El peso o la carga de la prueba impone sobre el Hospital la obligación de establecer que hubo justa causa para suspender de empleo y sueldo a los querellantes. En este caso el Patrono cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Por consecuencia, es preciso recordar la siguiente expresión de otro reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr y Anthony V. Sinicropi, **Evidence in Arbitration**, 1987, BNA, Washington, DC, páginas. 41-42^{6[6]}.

La evidencia establece que ambos querellantes abandonaron sin autorización su área de trabajo, lo cual constituye una infracción a la Regla 4 del Manual del Empleado y contraviene lo ordenado por el Sr. Tomás Córdova Rovira, Director de Planta Física; no obstante, la misma evidencia establece que el único que habló por teléfono con el Director de Planta Física fue el señor Morales, y que el otro querellante, señor Arroyo Vázquez, no se acercó a la oficina del Director de Planta Física.

La evidencia **no** establece que la razón principal del señor Morales para rehusar cumplir con la directriz impartida fue la inminencia de un daño inusual o anormal a la salud física del querellante. En ausencia de prueba que establezca

^{6[6]} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i.e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase **Linear, Inc.**, 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, **How Arbitration Works**, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

la existencia de una excepción a la regla de “obedecer primero y querellarse luego”, el árbitro entiende que la negativa obstinada e injustificada del señor Morales a permanecer en su área de trabajo hasta finalizada su jornada regular, según requerido por el propio Director de Planta Física, constituye insubordinación, lo cual a su vez constituye una infracción a la Regla 20 de las del Manual del Empleado. Asimismo, el abandono no autorizado del área de trabajo por parte de ambos querellantes constituye una infracción a la Regla 4 de las del Manual del Empleado^{7[7]}.

Marvin Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, dos destacados comentaristas en material de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de la insubordinación:

“Management has considered fundamental its right to direct the working force. As recognized by the distinguished arbitrator Carroll Daugherty, insubordination is considered a serious industrial offense because it violates this right. While the term “insubordination” cover everything from the assault on a supervisor and refusal to obey work orders to the use of profanity when receiving managerial directives, most cases in the insubordination area involve a employee’s outright refusal to follow the directives of a supervisor. The mere failure of an employee to carry out an order is generally not considered insubordination although an arbitrator may conclude that such action is insubordination if coupled with other facts such as prior instances of abusive behavior toward supervision. One arbitrator outline this principles as follows:

‘[I]t is important to distinguish between failure to carry out an order and insubordination. Insubordination involves a

^{7[7]} El Hospital adoptó el Manual de Reglas del Empleado en virtud del Artículo VIII del Convenio Colectivo aplicable que reconoce al Hospital el derecho a disciplinar así como a establecer las reglas y reglamentos que estime necesarios para el control de la disciplina de los empleados, entre otros derechos.

refusal to carry out an order -a positive act of defiance- while failure to carry out an order involves no refusal but simply neglect in not performing an order or not carrying out the order in a satisfactory manner without any positive act of defiance. Based the direct challenge to management right to direct the work force, insubordination is considered a much more serious offense.' Véase **Management Right** 1986, B.N.A., Washington, D.C. pág. 506.

James R. Redeker expresó lo siguiente sobre el mismo particular:

"An employee can be discharged or otherwise disciplined for insubordination where the employee not only understand the supervisor's directive, but willfully disobeys or disregards it under circumstances where the employee's behavior is neither provoked nor justified by reasonable concern over safety."

"Arbitrator generally view employee compliance with reasonable management orders as essential to the functioning of the employer's business. Consequently, arbitrators consistently hold the refusal to obey an order directive of any importance warrants discipline, up to and including discharge. In fact, the generally accepted rule is that, where the employee refuses to obey or willfully disregards a direct order of significant importance, the employee will be subject to summary discharge and will be denied the rights of progressive discipline. Frequently, the gravity of the offense is defined in terms of the impact of the employee's action on the authority of the supervisory personnel an on the safety and property of the employer or others. Indeed, arbitrator response to discipline for alleged insubordination has not been automatically sustains discharges. " Énfasis suplido. Véase Discipline; Policies and Procedures, 1984, B.N.A., Washington, D.C., pág. 170-171.

Sólo resta resolver si el acto de insubordinación del señor Morales fue de tal intensidad que el mismo amerita la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días. La insubordinación tuvo lugar en presencia, cuanto menos, de la señora Correa, Oficinista de Planta Física; esto sin duda agrava la insubordinación.

En fin, las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio de una empresa. Si éstas se desobedecen, se socava la autoridad gerencial; entonces la administración no estaría en manos del Patrono, sino de los empleados. En este caso, dado que la negativa obstinada e injustificada del señor Morales a permanecer en su área de trabajo hasta finalizada su jornada regular de trabajo, según requerido por el Director de Planta Física, aunque no afectó las operaciones, socava la autoridad gerencial y su impunidad, sin lugar a dudas, minaría gravemente la moral de los trabajadores, se decreta que el señor Morales infringió la Regla 20 del Manual del Empleado y que está justificada la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días; máxime cuando la acción también constituyó una infracción a la Regla 4 del referido manual y el Hospital le impuso la pena mínima que apareja la infracción menor, esto es a la Regla 4. En cuanto al señor Arroyo Vázquez, es preciso destacar que la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días se justifica, toda vez que, aun cuando no se probó que cometió insubordinación, el Hospital le impuso la pena mínima que apareja la infracción a la Regla 4, la cual prohíbe el abandono de servicio.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Las suspensiones de empleo y sueldo fueron justificadas; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de julio de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 5 de julio de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ
ULEES
22 CALLE A
URB VELLA VISTA
PONCE PUERTO RICO 00716-7009

SRTA CANDIE RODRÍGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CRISTOBAL
PO BOX 501
PONCE PUERTO RICO 00780

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

LCDO ILDEFONSO TORRES RODRÍGUEZ
LAW OFFICES OF PEDRO E ORTIZ ÁLVAREZ
PO BOX 9009
PONCE, PR 00732-9009

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA