

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

**ADMINISTRACIÓN DE
SERVICIOS MÉDICOS DE PUERTO
RICO**

(Patrono)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-716

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 20 de marzo de 2007¹, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en adelante “la ASEM o el Patrono”, comparecieron: María I. Roldán Pagán, Oficial Principal en Asuntos Laborales, Beatriz Ríos Mollineda, Gerente de Sala de Emergencia y el Lcdo. Jaime A. Vázquez-Colón, Representante Legal de la ASEM y Portavoz.

¹ Las partes sometieron la sumisión, la evidencia e hicieron una breve exposición de la controversia, a la vez que solicitaron someter el caso mediante alegatos.

Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante “UGT o la Unión”, comparecieron: Carmen López, Delegada de la Sala de Emergencias, Vanesa Ramos, Delegada General, Nery Cruz, Oficial de Servicios, Jeffrey Torres Emanuelli, Querellante, y José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz.

Iniciados los procedimientos las partes acordaron someter la controversia de autos mediante Alegatos y solicitaron término para radicar los mismos. A tales efectos se les concedió hasta el 11 de mayo de 2007. Vencido el término² y habiendo recibido el Alegato por parte del Patrono estamos en posición de resolver la controversia.

SUMISIÓN³

Determinar si la destitución sumaria impuesta al querellante Jeffrey Torres Emmanuelli constituyó una violación al Convenio Colectivo, de haber constituido una violación al Convenio la árbitro dispondrá el remedio apropiado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Sr. Jeffrey Torres Emmanuelli, empleado querellante, comenzó a trabajar para la ASEM el 8 de mayo de 2000. El mismo fue reclutado como Enfermero Generalista, Servicios de Emergencia, Sala de Emergencia. El 31 de julio de 2006 el empleado fue notificado que quedaba destituido de su puesto por violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias⁴ de la Institución. Que los hechos constitutivos del despido tuvieron lugar el 26 de junio de 2006. Ese día el querellante le expresó a la Sra. Olga López, Supervisora de Sala de Emergencia, su disgusto hacia la persona de la Sra.

² El 10 de mayo de 2007, la UGT solicitó se le extendiera el término por diez (10) días adicionales, a lo cual accedimos, no obstante, no sometieron el alegato.

³ La sumisión fue acordada por las partes.

⁴ Exhibit 4 Conjunto

Glenda Andino, Supervisora General de Sala de Emergencia. Éste le indicó “que la señora Andino lo tenía cansado” acto seguido sacó un arma de fuego, la cual colocó sobre el “counter” e insistió en que “iba a terminar con la señora Andino”. La señora López trató de cambiar la conversación, pero el querellante sacó una segunda arma por lo cual le indicó que evitara problemas. El empleado recogió las armas y se fue a continuar trabajando.

Como consecuencia de lo ocurrido la ASEM le imputó al querellante violación a las reglas de conductas, por cometer las siguientes faltas: Núm. 9, Uso de Amenazas...; Núm. 10 Conducta desordenada, a. Alterar o interrumpir el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se estén realizando en un área de trabajo; Núm. 15 Portación de Armas o Explosivos; 1. Portación no autorizada por la ASEM de armas de fuego, armas blancas o explosivos en los predios de la Administración (ASEM) independientemente del hecho de que el empleado tenga licencia de la Policía de Puerto Rico para portar armas; Núm. 26 Observar conducta incorrecta y perjudicial o lesiva al buen nombre de la administración dentro o fuera de Centro Médico; y Núm. 41 Conducta aislada o constitutiva de falta única, no tipificada anteriormente, que constituya o represente una violación a valores morales y de orden público de extraordinaria importancia y relevancia en Puerto Rico, y que afecte el ambiente de trabajo en la ASEM.

La ASEM sostiene que la destitución del empleado estuvo justificada. Las faltas cometidas por el querellante son faltas graves y las mismas van contra el Reglamento de Conducta y Disciplina de la ASEM.

La UGT, por su parte, alega que la ASEM violó el Convenio Colectivo⁵. Que la suspensión debió ser de sueldo, hasta tanto se viera el caso en arbitraje y el árbitro emitiera su Laudo.

En el caso de marras nos corresponde determinar si la destitución sumaria impuesta al querellante, Jeffrey Torres Emmanuelli, constituyó una violación al Convenio Colectivo. Veamos.

El 31 de julio de 2006, mediante comunicación escrita,⁶ la ASEM notificó al querellante que era destituido de forma inmediata. La decisión de destitución fue como resultado del Informe de Investigación⁷ realizado por los hechos ocurridos el día 26 de junio de 2006. Mediante el Informe se determinó que el querellante incurrió en violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de la ASEM. Según el Informe, el 26 de junio el querellante sacó un arma de fuego en dos ocasiones seguidas, a la vez que expresó "que la señora Andino lo tenía cansado" e insistió en que "iba a terminar con la señora Andino". Dichos actos son considerados inaceptables por la ASEM, ya que los mismos van contra el Reglamento de Conducta. Además, se le imputó incurrir en las faltas 9, 10^a, 15b, 26, y 41.

El Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos, en su Artículo LVIII, Procedimiento de Querellas, Sección 5, **Procedimiento en casos de acciones disciplinarias** establece:

⁵ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo 2001-2004. El mismo estaba vigente al momento de los hechos ya que fue extendido hasta que se firmó el siguiente Convenio.

⁶ Exhibit 2 Conjunto, Carta de destitución de fecha 31 de julio de 2006.

⁷ Exhibit – 5 Conjunto, Recomendación para Aplicación de Acción Disciplinaria.

a. La Unión reconoce la facultad de la Administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias, aunque se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de la aplicación de dichas faltas y medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y/o Arbitraje. (Énfasis suplido)

De igual manera, según Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, el patrono tiene la facultad de aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.

Analizada la prueba, la cual no fue refutada por la UGT, la misma demostró que el querellante incurrió en las faltas imputadas. Resulta importante destacar que el Exhibit 3 Conjunto, Resolución de la Vista Preliminar, Regla 23 de Procedimiento Criminal, el 30 de septiembre de 2006, el Hon. Carlos A. Cabán García, Juez Superior, Tribunal de Primera Instancia, determinó causa por violación al Artículo 5.04, Ley de Armas. Ello, por motivo de la querrela radicada por los hechos ocurridos el día 26 de junio de 2006, donde el querellante hizo alegación de culpabilidad por los hechos imputados.

La conducta del querellante es una insostenible e intolerable en el ambiente de trabajo. Ciertamente sus actos, particularmente el portar un arma de fuego a su lugar de trabajo, son constitutivos de delito que atentan directamente contra la vida y seguridad de los empleados, y el buen y normal funcionamiento de la ASEM. En el caso de marras constituiría una imprudencia esperar a la reiteración de un acto de esta

naturaleza para separarlo de su empleo. No existe duda de que la acción disciplinaria impuesta por la ASEM fue una justa y razonable.

La Ley 80 de mayo de 1976, establece que un patrono tiene que probar la justa causa para el despido. En **Secretario del Trabajo v. ITT**, 108 DPR 536 se resolvió que “se entenderá por justa causa para el despido lo que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.”

En **Quirós v. I.T.T. Western Hemisphere Directories**, 1979, 108 DPR 36 se resolvió que es justificado aquel despido que tiene su origen en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Igualmente estableció que una sola ofensa o primera falta será justa causa para despedir al trabajador solamente por excepción. Esto es: si por su gravedad y su potencial de daño dicha falta pone en riesgo el orden y la seguridad; que la ofensa es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituye una imprudencia esperar su reiteración para separarlo de su empleo en la empresa.

A tenor con el Convenio Colectivo, los hechos, y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

La destitución sumaria del empleado, Jeffrey Torres Emmanuelli estuvo justificado. La ASEM no violó el Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 14 de junio de 2007.

Elizabeth Irizarry Romero
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de junio de 2007, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JAIME A VÁZQUEZ -COLÓN
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS
DE PUERTO RICO
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA
VICEPRESIDENTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA MARÍA I ROLDÁN PAGÁN
OFICIAL PRINCIPAL ASUNTOS LABORALES
ADMINISTRACIÓN DE SERV MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR JOSÉ AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria