

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
DE PUERTO RICO, INC.**

(Patrono)

y

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

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS CONSOLIDADOS:

A-07-3452 Suspensión

A-08-1176 Despido

**SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de los casos de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 2 de febrero de 2011. Los casos quedaron sometidos, para efectos de análisis y adjudicación, el 4 de abril de 2011. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, **“la Unión”**: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, representante legal y portavoz; y el Sr. Nelson Cosme Torres, querellante. Por el Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo, **“el Hospital”**: la Lcda. Claribel Ortiz, representante legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Mary Luz Jiménez, gerente de Sala de Operaciones y testigo; y la Sra. Luz Selenia Figueroa, gerente del Departamento de Anestesia y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

PROYECTO DE LA UNIÓN:

Que la Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho si la suspensión de empleo y sueldo y el despido estuvieron o no justificados.

De determinar que no lo estuvieron que provea el remedio de acuerdo al Convenio Colectivo y a derecho.

PROYECTO DEL HOSPITAL:

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo, de la prueba y conforme a derecho, si procede la suspensión de empleo y el despido del querellante Nelson Cosme.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que la Árbitro resuelva, conforme a derecho, si la suspensión de empleo y sueldo y el despido del Sr. Nelson Cosme Torres estuvieron o no justificados. De determinar que no lo estuvieron que provea el remedio adecuado.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO XII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2: . . .

Sección 3: 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.

Sección 4: . . .

Sección 5: El Hospital podrá 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

² Convenio Colectivo de 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

A-08-1176 y A-07-3452

podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Nelson Cosme Torres, aquí querellante, se desempeñaba como Enfermero Graduado en el Área de Sala de Operaciones. El Querellante estaba a cargo del manejo y control de narcóticos en la Sala de Operaciones.
2. El 16 de febrero de 2007, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por espacio de doce (12) días por incumplir con las normas establecidas para el manejo de narcóticos, descortesía e insolencia, tardanzas y absentismo. En dicha ocasión se le advirtió que de incurrir nuevamente en violación de alguna de estas normas sería separado permanentemente de su empleo.
3. El 14 de agosto de 2007, el Querellante dejó abandonadas sobre el mostrador, fuera de la caja de los narcóticos, seis (6) cajas del medicamento Sublimase y cinco (5) cajas del medicamento Verced.
4. El 10 de octubre de 2007, fue separado permanentemente de su empleo por haber incurrido en violación a las Normas sobre Manejo de Narcóticos y a las Normas del Manual del Empleado:

Regla 42. **Dejades o descuido**: Está prohibido no proveer un servicio o atender un paciente o solicitar ayuda o asesoramiento requerido por descuido y/o dejades.

Regla 45. **Eficiencia**: El Hospital espera y exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y eficiencia. Si el empleado no rinde su labor y puntualmente, y/o incumple con las normas de nuestros servicios, será causa suficiente para que el Hospital tome cualquier acción disciplinaria las cuales podrán incluir el despido.

A-08-1176 y A-07-3452

54. Cumplimiento de Normas: los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación e instrucciones verbales o escritas así como por cualquier regla o reglamento de agencias del gobierno relativas a su ocupación y en especial por las normas y procedimientos establecidos por el Hospital, en especial por este Manual de Empleados.

5. El 8 de noviembre de 2007, la Unión incoó la presente querrela ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, si la suspensión de empleo y sueldo y el despido del señor Cosme estuvieron o no justificados. El Hospital, alegó que las sanciones estuvieron justificadas toda vez que el Querellante incurrió, reiteradamente, en violaciones a las normas y reglas de conducta del Hospital.

La Unión, por su parte, argumentó que el despido no estuvo justificado debido a que el Hospital no descargó el peso de la prueba al no presentar evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputaron al Querellante. Alegó además, que el Patrono no presentó a declarar a las personas que fueron testigos del alegado manejo indebido de narcóticos.

En este caso, el Hospital, amén de la prueba testifical, presentó en evidencia los documentos que obran en el expediente de personal del Querellante relativos a la disciplina progresiva aplicada. En dichos documentos, no solo encontramos evidencia de las múltiples advertencias, amonestaciones y suspensiones de empleo y sueldo de las que fue objeto, sino la admisión que hizo el propio Querellante de los hechos. Así, en la tercera página del Exhíbit Núm. 29 del Hospital, el Querellante manifestó, por

A-08-1176 y A-07-3452

escrito, que había olvidado los narcóticos encima del escritorio, reconoció que había sido un descuido de su parte y lo ratificó con su firma. Cosa que había ocurrido en otras ocasiones y por las que había sido sancionado.

La frase jurídica admisión de parte, relevo de prueba, resume la norma procesal de que no es necesario desfilir prueba sobre un hecho aseverado, si la parte adversa admite el mismo. Pueblo v Rexach Benítez, 130 D.P.R. 273, 342 (1992) (Opinión disidente); González Muñiz, Ex parte, 128 DPR 565, 569 (1991). La admisión de un hecho sustituye la prueba que hubiese sido presentada en la vista del caso, quedando la otra parte relevada de probarlo. Mora Dev. Corp. V Sandín, 118 DPR 733 (1987).

Evidentemente, el Querellante incurrió en un patrón de desviaciones en sus funciones que denotan negligencia en el desempeño de sus labores e inciden en el buen y normal funcionamiento del Hospital. El Querellante infringió las Normas Sobre el Manejo de Narcóticos y las Normas del Manual del Empleado Núm. 42, Dejadez o Descuido; 45, Eficiencia; y 54, Cumplimiento de Normas.

Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v I.T.T. Western Hemisphere Directories, 108 D.P.R. 536, (1979).

VI. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo y el despido del Sr. Nelson Cosme Torres estuvieron justificados. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 20 de abril de 2012.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitra

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de abril de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN

**LAUDO DE ARBITRAJE
CONSOLIDADOS:**

8

CASOS

A-08-1176 y A-07-3452

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III