

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

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-150

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 17 de julio de 2008, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el 27 de octubre de 2008.

Por el Hospital Auxilio Mutuo comparecieron la Lcda. Lara Isabel Roselló Heyliger, Representante Legal y Portavoz; la Sra. Denisse Colón Alvarado, Gerente del Departamento de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Ivelisse Marrero Arce, Gerente de Manejo de Información y testigo; la Sra. Grimilda González Muñiz, Supervisora del Manejo de Información y testigo; y el Sr. Alberto Ramírez Brunet, Oficinista y testigo.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez, Representante Legal, Portavoz y Asesor Legal.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

“Que la Honorable Arbitro determine conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo vigente, si el despido del Sr. Juan Encarnación estuvo justificado.

De entenderlo así, que confirme el despido.

De entender que el despido no estuvo justificado, que provea el remedio.

ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo Unidad C 2007-2010.
2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Manual del Empleado
3. Exhibit Núm. 3 conjunto -
 - A. Carta de despido del 21 de junio de 2007 firmada por María Vega y dirigida al querellante, recibida por el empleado.
 - B. Carta de despido del 21 de junio de 2007 firmada por María Vega y dirigida al querellante, recibida por la Unión.
4. Exhibit Núm. 4 conjunto - Certificación de Récord, recibo de copia del Manual del Empleado por el Sr. Juan Encarnación el 21 de enero de 2003.

CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

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 servicios, 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 el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

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: El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

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 podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados(as) de la Salud y el Hospital Auxilio Mutuo están regidas por un Convenio Colectivo.
2. El Hospital Auxilio Mutuo tiene un Manual del Empleado mediante el cual ha establecido una serie de reglas para conservar la disciplina, orden y la eficiencia de los empleados.
3. El Sr. Juan Encarnación, querellante, se desempeñaba como Oficinista de Manejo de Información.
4. El 21 de enero de 2003, el querellante recibió copia del Manual del Empleado que fue revisado el 20 de diciembre del 2002 y puesto en vigor el 1 de febrero de 2003.

5. El 19 de junio de 2007, ocurrió un incidente entre los empleados Juan Encarnación y Vivian Valentín en el Departamento de Manejo de Información.
6. La Sra. Grimilda González, Supervisora inmediatamente hizo un informe del incidente a la Srta. Ivelisse Marrero, Gerente del Departamento de Salud. El mismo lee como sigue:

“Incidente de Discusión e irse a las manos de Empleados Sr. Juan Encarnación y Sra. Vivian Valentín”

El Sr. Juan Encarnación y la Sra. Vivian Valentín discutieron en un tono fuerte y se fueron a las manos en el área de la puerta de entrada de empleados.

En la mañana de hoy estoy en el escritorio de Mónica contestando una llamada del Dr. Ricardo Reina. Observo que Juan va saliendo del Departamento y Vivian viene entrando. Ambos comienzan a discutir una vez se encuentran. La discusión rápidamente sube de tono y ellos comienzan a manotearse y empezó un contacto de manos entre ambos. Al ver esto me interpongo entre ambos para llamar al orden y ellos continúan manoteándose y discutiendo. Siento además un roce de manos en la parte superior de mis hombros. El Sr. Alberto Ramírez, empleado aleja a Vivian de los hombros y la intenta calmar.

Me quedo dialogando con Encarnación tratando de bajarle los ánimos.

Durante este incidente los ánimos de ambos empleados estaban caldeados y no fui testigo de algún incidente inmediato que motivara esta discusión.

Estos empleados incurrieron en las siguientes faltas a **las Reglas de Conducta del Manual de Empleados (Sección IV del Manual del Empleado-Hospital Auxilio Mutuo)**

1. **Regla 24: Conducta Impropia:** Ausencia de respeto al resolver los conflictos. Esto contraviene a los mejores intereses del Hospital y el Departamento al lesionar su imagen y al interrumpir el funcionamiento normal del Departamento. Discusiones frente a empleados, supervisores y visitantes (personal de enfermería de maternidad)

2. **Regla 27: Peleas:** Hubo peleas y agresión física leve entre los empleados en el Departamento de Manejo de Información de Salud en horas laborables.

“Estoy a su disposición para aclarar cualquier duda sobre este asunto.”

7. La Sra. Ivelisse Marrero procedió a realizar una investigación mediante una reunión en la cual estuvieron presentes Juan Encarnación, querellante; la Sra. Vivian Valentín, empleada involucrada en el incidente; la Supervisora Grimilda González, el empleado Alberto Ramírez, Testigo; y el Sr. José García Rivera, Delegado de la Unión.
8. El informe de investigación referido a Recursos Humanos sobre la descripción del incidente lee como sigue:

“La empleada, Vivian Valentín expresa que abriendo la puerta de entrada de empleados en el mismo momento en que salía el Sr. Juan Encarnación, ante un gesto corporal del Sr. Encarnación, ésta verbalizó la frase “Hay virgen”. Refiere Valentín que comenzó una discusión entre ambos”.

El empleado Juan Encarnación expresa que “no está pendiente de nada y es Vivian quien hace los comentarios”. El empleado Alberto Ramírez al escuchar la discusión sale de su área de trabajo, cercano al incidente y trata de separar a los empleados.

La Sra. Grimilda González, Supervisora, está en el área en una conversación telefónica con el Dr. Reina, refiere la llamada a la secretaria del Departamento, Mónica Freytes y procede a intervenir

con ambos empleados. Refiere que hubo roces con las manos y empujones entre ambos empleados y que recibió un roce de manos al interponerse entre ambos empleados para evitar una agresión mayor. En el área del incidente estaba además una enfermera completando expedientes.

Se procede a leer del Manual del empleado las reglas de conducta e indicarle a los empleados que incurrieron en las siguientes faltas.

#24 - Conducta Impropia - incisos a y b

#27 - Peleas

#28 - Conducta desordenada

Se le indica a los empleados que la Institución no permite esa conducta y este incidente será referido a la Oficina de Recursos Humanos para ser evaluación y la medida disciplinaria que se recomiende".

9. También, se incluyó junto el informe enviado a Recursos Humanos el testimonio por escrito del empleado Alberto Ramírez, que lee como sigue:

"Discusión entre dos empleados; al escuchar que el tono de voz iba aumentando me levanto del escritorio y me dirijo hacia la entrada del Departamento ya la discusión paso de ser verbal a una agresión física

(manoteo y empujones) procedo a sujetar a la compañera mientras la sujeto se coloca en el medio recibiendo también algún empujón. Le indico a la compañera que se tranquilizara, que no se pusiese a bajarse de nivel y procedo a acompañarla hacia el área de recibo de alta y abandone el Departamento, mientras la Sra. Grimilda le indica al joven que quiere hablar con él”.

10. Las Reglas de Conducta del Manual del Empleado imputadas al querellante son los siguientes:

“24). Conducta Impropia:

- a. No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o a la moral pública y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o la imagen de éste en la comunidad, sus servicios, personal, pacientes y patrocinadores. Todo empleado debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta.
- b. Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problema o casos en presencia de otros empleados, Supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes.”

“27). Peleas: Están terminantemente prohibidas las riñas, peleas, el acometimiento, la agresión o lesión a otra persona, en los predios del Hospital y/o durante horas laborables por cualquier razón.”

“28). Conducta desordenada: Está terminantemente prohibida la conducta desordenada en los predios del Hospital y/o durante horas laborables por cualquier razón. Tampoco se permitirá que ningún empleado incite al desorden.”

“29). Lenguaje profano u ofensivo: No se usará lenguaje profano, ofensivo, y/o amenazante contra persona alguna en los predios del

Hospital y/o durante el desempeño de funciones y/o horas laborables.

11. El Departamento de Recursos Humanos hizo una evaluación del incidente y determinó que los empleados Vivian González y Juan Encarnación habían violado las Reglas de Conducta imputadas y procedió al despido de ambos empleados.
12. El 21 de junio de 2007, el empleado Juan Encarnación fue separado de su empleo de forma permanente al igual que la empleada Vivian Valentín. La carta de despido del querellante lee como sigue:

“Hacemos referencia al informe que fue discutido con usted el 19 de junio de 2007. Como es de su conocimiento, las riñas, peleas, agresión y acometimiento a otra persona están terminantemente prohibidas, ya que afectan adversamente el buen funcionamiento de la Institución. Su conducta afectó las operaciones de su Departamento, así como el ambiente de seguridad que debemos mantener en las áreas de trabajo. Efectivo al recibo de esta comunicación queda usted separado de su empleo en forma permanente. Se le solicita entregar las propiedades del Hospital incluyendo su tarjeta de identificación.

Deberá pasar por la Oficina de Recursos Humanos para orientarle sobre su terminación en el empleo.”

OPINIÓN

En el caso de autos el Hospital separó de forma permanente de su empleo al Sr. Juan Encarnación, querellante, el día 19 de junio de 2007. Específicamente, le imputó la violación a las Reglas de Conducta 24, 27 y 28 del Manual del Empleado. Nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido del querellante estuvo justificado. Para sostener su posición presentó los testimonios de la Sra. Grimilda González, el Sr. Alberto Ramírez y la Sra. Denisse Alvarado.

La Sra. Grimilda González, declaró en síntesis que se desempeña como Supervisora del Departamento de Manejo de Información. Indicó, que en la mañana del día 19 de junio de 2007 se encontraba en el escritorio de la empleada Mónica Freytes atendiendo una llamada del Dr. Ricardo Reina.

Señaló, que mientras atendía la llamada telefónica observó que el empleado Juan Encarnación salía y la empleada Vivian Valentín entraba cuando empezaron a discutir en tono fuerte y a manotearse. Que ella pasó la llamada que estaba atendiendo a la secretaria del departamento y acto seguido se interpuso entre medio de los dos y recibió un manotazo en su hombro, que inmediatamente el Sr. Alberto Ramírez agarró a la empleada Vivian Valentín por los hombros y lograron separarlos.

Añadió, que ella se quedó con el querellante para calmarlo, luego preparó un informe del incidente a la gerente del Departamento de Información de Salud la Srta. Ivelisse Marrero.

Por último, declaró que hubo una reunión de investigación donde se entrevistó a la Sra. Vivian Valentín y el Sr. Juan Encarnación.

El Sr. Alberto Ramírez declaró que trabaja en el Departamento de Manejo de Información. Relató que el día de los hechos él estaba en su escritorio trabajando y escucho una discusión en la cual el tono de voz iba subiendo. El se levantó de su escritorio y se dirigió hacia los empleados Vivian Valentín y Juan Encarnación quienes se estaban manoteando y empujando uno al otro.

Indicó, que le dijo a la Sra. Vivian Valentín que se tranquilizara que no se bajara de nivel y la acompañó hacia el área de recibo de alta. Mientras, la Supervisora le indicó a Encarnación que tenía que hablar con él.

Luego del incidente fue entrevistado en una investigación en la oficina de la Sra. Ivelisse Marrero.

La Sra. Denisse Colón Alvarado declaró que se desempeña como Gerente de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo. Indicó, que ella tuvo conocimiento del caso del empleado Juan Encarnación cuando se discutió bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios debido a que la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos había sido la persona que había trabajado directamente con el caso.

La señora Colón también declaró que el Hospital despidió a los empleados Juan Encarnación y Vivian Valentín por el incidente ocurrido el día 19 de junio de 2007. Indicó, que el Hospital determinó el despido de ambos empleados por ser una conducta

intolerable, desordenada que alteró el buen funcionamiento del Hospital. Indicó, que el empleado Juan Encarnación recibió el Manual del Empleado y conocía las Reglas de Conducta. El empleado incurrió en una conducta impropia, desordenada, interrumpió el trabajo de la unidad, el servicio se vió afectado y se regó el comentario del incidente entre los empleados del Hospital.

La señora Colón continuó declarando que ese tipo de conducta no se puede tolerar porque hay dos mil doscientos (2,200) empleados y permitir que sigan trabajando en el Hospital es demostrar que esa conducta se tolera.

Por último, señaló que el Hospital no tolera este tipo de conducta y todos los empleados que han incurrido en pelea han sido despedidos.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante no estuvo justificado debido a que él se defendió de una agresión de una compañera de trabajo quien fue la persona que inició la agresión. Para sostener su posición presentó el testimonio del propio querellante.

El Sr. Juan Encarnación, quien trabajaba en la oficina de Manejo de Información del Hospital Auxilio Mutuo declaró que el día 19 de junio de 2007, alrededor de 9:30 a.m. iba saliendo de la oficina de Manejo de Información para tomarse un café y mientras agarraba la perilla de la puerta para salir entraba la empleada Vivian Valentín y que ésta le dijo “ay, zás” y él le contestó que no le gustó lo que le dijo que él tenía nombre y apellido. Alegó, que la empleada Vivian Valentín le levantó la mano para darle una bofetada y que él le

agarró la mano para que no le fuera a mutilar la cara y aún así le “guayó” la cara con las uñas, ella le manoteó, lo empujaba y él la empujaba para atrás defendiéndose. Sostuvo, que todo momento estuvo agarrando la puerta; y que fue la empleada Valentín quien lo agredió a la que tuvieron que sacarle de encima a él.

Como es de notar, surge de la prueba desfilada que los hechos ocurrieron según la relación de hechos y testimonios de las personas que tuvieron algún tipo de participación en el incidente que dio lugar al despido del querellante. Ahora, nos corresponde determinar si la penalidad impuesta guarda justa proporción con la falta cometida.

Sobre el particular, tenemos que decir que es doctrina establecida que el Patrono tiene la libertad de aprobar reglamentos internos, establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo y que los empleados deben de cumplirlas siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.¹ Las violaciones de las normas de empleo constituirían “justa causa” para el despido cuando el Patrono logre demostrar que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado; que el empleado las violó en ocasiones reiteradas ó que la falta cometida pone en riesgo la seguridad y el orden que constituyen la eficiencia del negocio y por tanto constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo.²

En el presente caso el querellante alegó que la ex empleada Vivian Valentín fue la persona que inició la agresión, pero esta no es una defensa que justifique que perdiera el

¹ Jusino Figueroa v Walgreen's de San Patricio, 1 e noviembre de 2001

control y violara las Reglas de Conducta. Pues, en el momento que se inició el impropio debió de haberse retirado e informárselo a su Supervisora para que ésta se hiciera cargo de la situación.

Lamentablemente, tenemos que señalar que el querellante al igual que la empleada Vivian Valentín laceró el orden y el buen funcionamiento del Hospital. Dicha falta al ocurrir en una institución hospitalaria donde debe reinar el orden, la tranquilidad y la correcta intervención terapéutica del personal clínico, constituye una ofensa seria que es lesiva a la paz y buen orden de la empresa por lo que no nos queda otra alternativa solo que mantener el despido.

Conforme a lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente:

L A U D O

El despido del querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de junio de 2009.

BETTY ANN MULLINS MATOS

² Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada 137 D.P.R.643(650)1994; Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R.536(542)1979.

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio de 2009 y se remite copia por correo en esta misma fecha a:

LCDA. LARA ISABEL ROSSELLÓ HEYLIGER
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO NUM. 55
HATO REY PR 00918

SR ANIBAL ALAGO
ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918

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

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III