

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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO**
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-08-2004

SOBRE: DESPIDO

(Sra. Carmen López Ruiz)

LAUDO

CASO NÚM.: A-08-2005

SOBRE: DESPIDO

(Sra. Carmen López Ruiz)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en los casos de epígrafe tuvieron lugar los días 20 y 22 de enero de 2009, en una de las oficinas de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico.

La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en adelante la ASEM o la Administración, compareció a las mismas representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Ivonne Cruz Serrano, y la Sra. María Roldán. También estuvieron presentes, en calidad de testigos, la directora de recursos humanos, Sra. Sonia M. Rivera Cruz, la gerente de sala de emergencia, Sra. Beatriz Ríos Mollineda, las supervisoras de sala de emergencia, Sras. Dolores Santana Carrasquillo y Juana Rosario Torres, la supervisora general de sala de emergencia, Sra. Glenda I. Andino Reyes, y la coordinadora de control de infecciones, Sra. Ana M. Reyes Orellana.

La Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante la UGT o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Andrés Montañez Coss, la delegada general, Sra. Vanesa Ramos, y el oficial de servicios, Sr. Nery Cruz. La querellante, Sra. Carmen López Ruiz, y el testigo, Sr. Eliécer Ríos Berrios, enfermero graduado de sala de emergencia, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia en ambos casos quedó sometida para resolución el 27 de febrero de 2009, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar los respectivos alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a las sumisiones. No obstante, en cada caso, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La ASEM propuso las siguientes sumisiones:

En el caso A-08-2004

“Determinar que proceden la imposición de las medidas disciplinarias referidas por la ASEM en la comunicación del 17 de septiembre de 2007 en relación a las actuaciones de la empleada Carmen López Ruiz, a saber, las faltas #10-Conducta Desordenada-, y ... #13-Insubordinación, y que se le apliquen las sanciones recomendadas dentro del reglamento de Conducta de 30 días de suspensión y de destitución.”

En el caso A-08-2005

“Determinar que procede la implantación de las medidas disciplinarias contra la empleada Carmen López y que procede [sic] las sanciones que dispone el reglamento de treinta días de suspensión y de destitución.”

Por otro lado, la UGT propuso las siguientes sumisiones:

En el caso A-08-2004:

“Que el Árbitro determine si de acuerdo a derecho, a los hechos y al convenio colectivo, se cometieron las faltas imputadas y si se justifica el castigo o castigos sometidos [sic] a la querellante; que se resuelva conforme a derecho.”

En el caso A-08-2005:

“Que se determine si existe en primera instancia concurso o exposición doble, y si de acuerdo a la prueba, los hechos, el convenio y el Derecho, se justifican las sanciones y la destitución de la Sra. [Carmen López] y que se resuelva conforme a derecho.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{1/}, se determinó que el asunto a resolver en ambos casos es el siguiente:

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de 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 contenciones de las partes y la evidencia admitida. **Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.**”
Énfasis suplido.

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si procede la imposición de medidas disciplinarias contra la querellante, Sra. Carmen López Ruiz, y que provea el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La ASEM es una instrumentalidad del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que funciona independientemente del Departamento de Salud y sus otros organismos. La Administración tiene a su cargo la responsabilidad de organizar, operar y administrar los servicios centralizados del Centro Médico y de coordinar los servicios básicos de cuidado médico y hospitalario. Véase 24 LPRA sec. 342c.

La querellante trabaja para la ASEM hace, aproximadamente, 16 años, como enfermera graduada en la sala de emergencia, y como tal ofrece cuidado directo a pacientes, maneja muestras y prepara medicamentos o soluciones para pacientes. Durante ese tiempo ha sido seleccionada por sus compañeros como delegada.

En el 2001, el Dr. Johnny V. Rullán, entonces Secretario de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, emitió la orden administrativa número 163, para establecer la política pública sobre el uso de prendas y el mantener uñas largas o artificiales por los profesionales de la salud. En la referida orden se dispone que todo personal que ofrezca cuidado directo a pacientes, maneje muestras o prepare medicamentos o soluciones para pacientes se abstendrá “absolutamente” de utilizar uñas largas

(naturales o artificiales), del uso de esmalte de uñas que no sea de color claro o esté agrietado, y del uso excesivo de prendas.

La ASEM, en su Manual de Control de Infecciones, adoptó las disposiciones sobre el uso de prendas y el mantener uñas largas o artificiales de la referida orden; concretamente, prohibió el largo de uña natural o artificial mayor de 1/8 de pulgada sobre la yema del dedo las uñas postizas, las extensiones y el revestimiento de acrílico, y orientó a su personal sobre este particular. Periódicamente, la Administración evalúa el grado de cumplimiento con las normas y procedimientos para prevenir la transmisión de infecciones en pacientes, personal y visitantes.

La Administración se entrevistó con la querellante el 10 de septiembre y el 25 de octubre de 2002, el 1 de abril de 2004, el 1 de noviembre de 2006, y el 30 de agosto de 2007, y en cada ocasión le urgió a desistir del uso uñas artificiales o del uso de revestimiento artificial sobre las uñas naturales; incluso, en dos de estas ocasiones, se le advirtió a la querellante que, de continuar su incumplimiento de la norma en cuestión, podía ser objeto de medidas disciplinarias más severas. Así es que, el 17 de septiembre de 2007, la gerente interina de sala de emergencia, Lcda. Beatriz Ríos Mollineda, mediante carta dirigida a la Dra. Ana C. Ríos Armendáriz, Directora Ejecutiva de la ASEM, **solicitó** se le formularan cargos a la querellante por alegada falta de interés en el trabajo, insubordinación y descuidar su apariencia personal.

El 11 de septiembre de 2007, la señora López se personó a la oficina de las supervisoras de sala de emergencia acompañada del Sr. Eliécer Ríos, enfermero de sala de emergencia. López tocó a la puerta y, estando todos reunidos, la delegada cuestionó a las supervisoras, Sras. Dolores Santana y Juana Rosario, por la asignación de trabajo del señor Ríos. La señora López amenazó con presentar una querrela a nombre de éste si no se le liberaba de la sobrecarga de trabajo.

La queja o inconformidad del señor Ríos, según manifestada por la delegada sorprendió a la señora Santana porque, cuando ésta realizaba su ronda, posterior a la asignación de trabajo, el señor Ríos le indicó que todo estaba bien, que no se preocupara.

La supervisora general de sala de emergencia, Sra. Glenda Andino, se personó a sala de emergencia y, al enterarse de la situación, intentó infructuosamente dialogar con la señora López “para clarificar la situación de la asignación” de trabajo. La señora López se marchó del área tras reiterar que presentaría una queja formal. Inmediatamente después, “se realizó el cambio en la asignación” de trabajo del señor Ríos.

El 12 de septiembre de 2007, la supervisora general de sala de emergencia, mediante carta dirigida a la gerente de sala de emergencia **solicitó** se le formularan cargos a la delegada por alegada conducta desordenada, falta de respeto a un supervisor e insubordinación. Alega que la señora López “continuamente quiere estar

evaluando el trabajo de los supervisores, crea un ambiente hostil y no aporta a la comunicación entre empleados y gerenciales”.

Luego de investigar ambos incidentes, el 25 de febrero de 2008, la directora de recursos humanos de la ASEM, Sra. Sonia M. Rivera Cruz, le imputó a la querellante la infracción de las reglas 5, 13 y 39 de las de Conducta y Medidas Disciplinarias, y, en vista del número de entrevistas, exhortaciones y amonestaciones previas hechas a ésta, **recomendó** la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de treinta y cinco (35) días, y la destitución. En relación con el incidente del 11 de septiembre de 2007, la directora de recursos humanos le imputó a la querellante la infracción de las reglas 10 y 13 de las de Conducta y Medidas Disciplinarias, y **recomendó, además**, la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de treinta y cinco (35) días, y la destitución.

Inconforme con las determinaciones de la Administración de imponer las medidas disciplinarias recomendadas, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro, el 27 de febrero de 2008; en consecuencia, las acciones disciplinarias de la Administración quedaron en suspenso hasta que se emitieran los laudos confirmando las mismas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO IV
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

ARTÍCULO LIX
PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

...

Sección 5 - Procedimiento en casos de acciones disciplinarias

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..

...

f. En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por la Administración quedará en suspenso si la Unión somete la querrela dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes...". Énfasis suplido.

La ASEM adoptó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, en virtud de la Ley Núm. 66 del 22 de junio de 1978, según enmendada, mejor conocida como la Ley de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, y de los citados

Artículos IV y LIX del convenio Colectivo aplicable. El mismo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

Faltas	Primera Infracción		Segunda Infracción		Tercera Infracción	
	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima
5. Falta de interés en el trabajo a. Incurrir en descuido, negligencia, ociosidad, falta de diligencia e interés en el desempeño de los deberes del puesto. 1. En perjuicio dentro del ámbito administrativo.	10 días de suspensión	30 días de suspensión	30 días de suspensión	Destitución	Destitución	
10. Conducta desordenada a. Alterar o interrumpir el orden, la tranquilidad institucional o las labores que se estén realizando en un área de trabajo. b. Faltar el respeto a un superior, a un empleado, a un paciente o visitante, incluyendo actos de insolencia y comportamiento impropio.	15 días de suspensión	30 días de suspensión	30 días de suspensión	Destitución	Destitución	
13 Insubordinación a. No seguir o negarse a cumplir órdenes específicas de un superior para llevar a cabo cualquier acción legítima relacionada con el trabajo o inducir a otros para que no lo hagan.	30 días de suspensión	Destitución	Destitución			
39. Apariencia personal no						

apropiada a. Descuidar, desatender o no observar las normas básicas de apariencia personal y/ o higiene requeridas por las funciones del empleado; lugar o área de trabajo en donde se desempeña el empleado; y circunstancias de tiempo; afectando adversamente la imagen de la agencia y/ o la seguridad y/ o salud del propio empleado, pacientes y/ o compañeros de trabajo.	Amonestación formal	5 días de suspensión	5 días de suspensión	10 días de suspensión	10 días de suspensión	Destitución
---	---------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------

No está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda que la querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones contractuales y reglamentarias es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el **Artículo 1233 del Código Civil**, 31 LPRA § 3471, **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo

que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 7(h) del Artículo LIX 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 estos casos plantean 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 medidas disciplinarias que la ASEM pretende imponer a la querellante.

CASO A-08-2005

La Administración sostiene, que “la empleada... nunca observó ni acató las normas relacionadas con la higiene de manos ni con la prevención de bacterias dentro del ámbito laboral de una institución hospitalaria, [lo cual] demuestra un ánimo y

actitud de insubordinación, una conducta contumaz y negligente que no armoniza con la institución y no puede ni debe tolerarse”.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, la UGT afirma que la “ASEM no demostró que la empleada sea una... que haya tenido problema de ausentismo, que haya tenido algún problema disciplinario y... que no realizara bien sus labores.” Sostiene, además, que “la prueba del patrono fue en cuanto al asunto de las uñas sumamente confusa... no existió prueba de que ella tuviera acrílico el día 2 de septiembre de 2007” y que “desde el 2007 hasta el 20 de enero de 2009, la querellante ha mantenido unas uñas cortas y sin acrílico...”.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

Asimismo, es preciso destacar que la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca 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 la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Vélez vs. Pueblo International**, 135 DPR 500 (1994), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536, 543 (1979).

Cabe señalar que la falta de interés de la querellante en el desempeño de los deberes de enfermera (en cualesquiera de sus manifestaciones, a saber: descuido, negligencia, falta de diligencia u ociosidad), o la insubordinación, puede conllevar destitución, aún tratándose de la primera ofensa.

Las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio, y si estas se desobedecen, se socava la autoridad gerencial; entonces,

la administración no está en manos del Patrono sino de los empleados. 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’ covers 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 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.’ ” Énfasis suplido, véase Management Right 1986, B. N. A., Washington, D. C. página 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., páginas 170-171.

Las alegaciones de la ASEM en torno a la falta de interés de la querellante en el desempeño de los deberes de enfermera (en cualquiera de sus manifestaciones, a saber: descuido, negligencia, falta de diligencia u ociosidad), y a la insubordinación **no** están respaldadas por la prueba. Ésta sólo establece que la querellante ha exhibido en todo momento una actitud contumaz, y rehúsa abstenerse, absoluta y terminantemente, de utilizar uñas artificiales, extensiones, o revestimiento artificial (a base de acrílico) sobre las uñas naturales. Por ejemplo, en septiembre de 2001, solicitó tiempo para indagar con las demás delegadas de la unión si había que desistir del uso uñas artificiales o del uso de revestimiento artificial en las uñas, y el mismo, para sorpresa de este árbitro, se le concedió. Asimismo, en noviembre de 2006, se comprometió con su supervisora a remover las uñas artificiales o el revestimiento artificial de las uñas y solicitó tiempo para así hacerlo, y a pesar haber cuestionado la sensatez o el buen juicio de la

Administración al estar, según la querellante, más pendiente de las uñas que de la limpieza de conductos de aire acondicionado, se le concedió tiempo (hasta el 2 de septiembre de 2007) para remover el revestimiento artificial (a base de acrílico) que cubría sus uñas naturales.

No está claro si la querellante efectivamente removió el revestimiento artificial (a base de acrílico) que cubría sus uñas naturales en ambas ocasiones; lo que sí está claro es que el día de la audiencia, se observó a la querellante utilizando revestimiento a base de acrílico sobre sus uñas naturales.

Es preciso destacar que de ordinario, la conducta del querellante que tiene lugar luego de la imposición de la medida disciplinaria impugnada sólo puede ser planteada durante el trámite de nuevos cargos; los árbitros no consideran esta conducta al hacer su determinación de si está justificada la acción disciplinaria objeto de controversia. Algunos árbitros han establecido una excepción que consiste en considerar la conducta posterior como relacionada con la totalidad de la conducta o incidente que dio lugar a la medida disciplinaria impugnada. Esta conducta se considera parte del “res gestae”, lo que implica que es conducta íntimamente vinculada o que se desprende de la conducta o eventos que dieron lugar a la referida medida disciplinaria y forma parte esa conducta o eventos, se fusiona o entremezcla. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 273. Tratándose de esta conducta y máxime

cuando las sanciones impugnadas quedan en suspenso hasta que se emita el laudo final y obligatorio para las partes, sería impropio ignorar la misma.

Vista y considerada la prueba, el árbitro entiende que la negativa obstinada e injustificada de la querellante a cumplir absoluta y terminantemente con la política pública sobre el uso excesivo de prendas y el mantener uñas largas o artificiales por los profesionales de la salud, según expresada en la orden administrativa número 163 y en el manual de control de infecciones, sólo ha dado lugar al quebrantamiento reiterado de la regla número 39 de las del reglamento de conducta y medidas disciplinarias, lo cual puede conllevar una suspensión de empleo y sueldo de treinta días o el despido, pero no las dos medidas disciplinarias.

Es preciso citar la siguiente expresión acerca de la doctrina de la doble exposición de dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, quienes a su vez citan a reconocidos árbitros:

“Deeply rooted in the America tradition of justice is the concept of the double jeopardy-the principle that a man shall not be twice punished, or even exposed more than once to the risk of punishment, for the same offense. It seems to me that principle has been violated here. Whatever misconduct [the grievant] was guilty of was committed prior to his layoff. I do not think the Company can be allowed to come back at a later date and say, ‘We have decided that the penalty was not severe enough; because of what we have now learned about earlier conduct, you are discharged’.

...

The so-called double jeopardy rule preventing imposition by management of more than one penalty for a single offense is not seriously questioned in any arbitral authority. It is a

salutary and necessary rule going to the very heart of the due process and fundamental fairness. If a second penalty may be involved for one offense, why not a third and where and when will it stop? The worker is entitled to know his case is determined and settled and that further discipline will apply only if he errs anew..." Véase, de Marvin F. Hill, Jr. Y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 2^{da} ed., 1990, BNA, Washington, DC, páginas 54-56.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. La Compañía le imputa al querellante infringir la citada regla 39 de las de conducta y medidas disciplinarias; por consiguiente, el récord o historial de infracciones a la referida regla y de acciones disciplinarias de la querellante es relevante. Se advierte que la regla establece un mínimo y un máximo de pena por cada infracción, y que la pena puede variar entre una advertencia formal, una suspensión de empleo y sueldo de 10 o 30 días, o una destitución, dependiendo de si se trata de una primera, segunda o tercera infracción.

Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

"Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record." Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

Nótese que en el presente caso, no hay duda de que la conducta de la querellante, anterior y posterior a la determinación de la ASEM de imponer sanciones

disciplinarias, revela una actitud o detalle del carácter de la querellante que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa.

La ASEM tiene el deber de ofrecer al paciente el cuidado y la atención razonables que las circunstancias exigen, y éstos se miden por normas de razonabilidad y prudencia. El derecho de retención de un(a) enfermero(a) está condicionado al desempeño de unas labores de acuerdo a unos criterios de excelencia y al cumplimiento de las normas de higiene; todo lo cual redunda en beneficio del paciente que es, en última instancia, el receptor de los servicios de enfermería. Pobre servicio de salud se le puede brindar al paciente si la enfermera no cumple con las normas de higiene de manos. La ASEM tiene la obligación de prevenir y suprimir enfermedades infecciosas, contagiosas o epidémicas para, de esa forma, reducir las enfermedades y muertes de pacientes, los visitantes y el personal.

La ASEM, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con la querellante, ha procurado orientarle y corregirle para que modifique su conducta; la prueba de las gestiones realizadas por ASEM se trasluce de las exhortaciones y amonestaciones que forman parte de su expediente de personal.

La Compañía no puede tolerar actuaciones como las de la querellante; por consecuencia, requiere el cumplimiento de las reglas de conducta establecidas para mantener su imagen en alto. El comportamiento demostrado por la querellante es uno

inaceptable y altamente reprochable; por lo que no se puede dejar pasar el mismo inadvertido.

El despido como sanción, luego de más de dos infracciones a la regla 39 del reglamento de conducta y medidas disciplinarias, está enmarcado en la referida regla y propende al logro de los siguientes objetivos: reducir el riesgo de transporte de bacterias, prevenir laceraciones a la piel de los pacientes, prevenir o reducir la posibilidad de contaminación de superficies, de equipo y de materiales, y reducir la colonización de bacterias.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusa de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actúa caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al pretender despedir a la querellante.

El peso o la carga de la prueba impone sobre la Administración la obligación de establecer que hay justa causa para despedir a la querellante. En este caso la ASEM cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un 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^{2/}.

La conducta contumaz de la querellante no puede tolerarse. De lo contrario, se le impondría a la ASEM la carga de retener en su trabajo a una persona con problemas de conducta, que pone en peligro la seguridad de los pacientes, visitantes y los demás empleados. En fin, en ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta a la querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido de la Sra. Carmen López Ruiz está justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

CASO A-08-2004

En lo que concierne a este caso, la Administración sostiene, que “la actuación de la empleada... demuestra su actitud donde impera su interés de interrumpir el orden en vez de ayudar a la tranquilidad institucional”. Sostiene, además, que “[d]espués de

^{2/} 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.

todo esto es una institución hospitalaria donde la... [falta de] respeto... y la actitud de insubordinación... no puede ni debe tolerarse”.

Reaccionando a esta otra imputación, la UGT afirma que “aquí no se demostró que hubiera un acto de insolencia o de comportamiento impropio, en presencia de un supervisor, de un empleado, paciente o visitante”, y que “en ningún momento demostraron los testimonios... que hubiera habido insubordinación a la autoridad y... falta de respeto”. Sostiene, además, “¿dónde [están] las instrucciones o las órdenes que [desacató] la Sra. Carmen López?... todo lo que desfiló fue [prueba acerca de] una molestia de la supervisora porque la Sra. Carmen López está haciendo su trabajo de delegada eficientemente”.

La recta adjudicación de la controversia en este caso **no** amerita mayor discusión. Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusa de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, actúa caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al pretender imponer siquiera la suspensión de empleo y sueldo de treinta días a la querellante.

El peso o la carga de la prueba impone sobre la Administración la obligación de establecer que hay justa causa para sancionar a la querellante. En este caso la ASEM **no** cumplió satisfactoriamente con esa exigencia.

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

Vistas y consideradas las circunstancias en el presente caso, el despido de la Sra. Carmen López **no** está justificado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 30 de junio de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA IVONNE CRUZ SERRANO
AVE CONDADO 605, SUITE 62
COND SAN ALBERTO
SAN JUAN PR 00907-3823

LCDO RAFAEL G. DÁVILA SEVILLANO
ASEM
P O BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO ANDRÉS MONTAÑEZ COSS
PO BOX 193501
SAN JUAN PR 00919-3501

LAUDO

24

**CASOS: A-08-2004
y A-08-2005**

SR NERY CRUZ
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

**NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**