

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
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

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

y

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Hospital)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2656

SOBRE: DESPIDO POR
APROPIACIÓN NO
AUTORIZADA DE
PROPIEDAD

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 7 de septiembre de 2012, en las instalaciones del Hospital de la Concepción en San Germán, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 20 de noviembre de 2012. 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; el Sr. José F. Costas, delegado; y el Sr. Aldo Hernández, querellante.

Por el Hospital de la Concepción, en lo sucesivo, "el Hospital": el Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, representante legal y portavoz; y el Sr. Jorge Rodríguez Díaz, director de Recursos Humanos.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Que la Honorable Árbítro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el despido de Aldo Hernández estuvo o no justificado. Si resuelve que no estuvo justificado, que ordene la reposición en el empleo con el pago de los haberes dejados de percibir. Si resuelve que estuvo justificado que cierre el caso con perjuicio.

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Aldo Hernández, aquí querellante, se desempeñaba como empleado de tareas generales en el Departamento de Dietas.
2. El Sr. Jorge Rodríguez Díaz, se desempeña como director de Recursos Humanos.
3. El Hospital cuenta con una Política de Vigilancia por Video que consta en el Manual del Empleado. El propósito de dicha política es salvaguardar la propiedad y la seguridad de los empleados, clientes, visitantes, y del Hospital, y para impedir la posesión, uso y venta de drogas ilegales en el local que ocupa el Hospital.
4. El 15 de marzo de 2011, el Querellante tomó tres (3) botellas de agua de una estiba que se encontraba en un pasillo cercano al Área de Emergencia. El hecho quedó grabado por las cámaras de seguridad que el Hospital tiene instaladas en ciertas áreas.
5. El Director de Recursos Humanos observó el video y corroboró la identidad del ahora Querellante.
6. El Director de Recursos Humanos citó al Querellante y a la Sra. Helena Cruz, delegada general de la Unión.

7. El Director de Recursos Humanos confrontó al Querellante y éste **admitió** que tomó las botellas de agua para dárselas a una dama con dos niños pequeños que le solicitó que le trajera agua porque no podía salir de la sala de emergencia.
8. El 18 de marzo de 2011, el Querellante fue despedido de su empleo en los siguientes términos:

El martes, 15 de marzo de 2011, usted cogió tres (3) botellas de agua en el stock de agua que estaba en el pasillo del primer piso cerca de la oficina de Recursos Humanos. Usted violó la regla #52 del Manual de Empleados. Usted admitió los hechos. (sic)

9. La regla #52 del Manual de Empleados lee como sigue:

Incurrir en hurto, robo o apropiación no autorizada de propiedad del Hospital, de otro empleado, suplidor de servicios o visitante.

10. La transgresión de la regla #52 conlleva la separación de empleo en primera infracción.
11. El 8 de abril de 2011, la Unión radicó el presente caso ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Hospital alegó que despidió al Querellante debido a que éste violó la regla #52 del Manual del Empleado al apropiarse de tres (3) botellas de agua. La Unión, por su parte, argumentó que el patrono no descargó el peso de la prueba ya que no presentó evidencia suficiente en derecho para sostener los hechos que se le imputaron al Querellante.

La Unión planteó además, que el Hospital violó el derecho constitucional del Querellante a la intimidad al utilizar material de las cámaras de vigilancia para disciplinarlo. Que tampoco probó en la vista de arbitraje que tenga una política clara y adecuada sobre el uso, la disposición y el acceso a la información que se recopile con las cámaras, ni mucho menos estableció que dicha política se les hubiese informado a los empleados. Indicó además, que el Hospital no demostró que haya negociado con la Unión la instalación de las cámaras de seguridad.

En torno a lo anterior, debemos señalar que la Política de Vigilancia por Video del Hospital consta en el Manual del Empleado que el Querellante recibió el 28 de marzo de 2008¹. La Unión tampoco presentó evidencia que demostrase que sus alegaciones en contra del Hospital son ciertas; o que en su defecto hayan acudido a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo a radicar algún cargo.

Sobre el peso de la prueba, debemos decir que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa sobre la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. v Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

Le correspondía al Hospital probar que hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa, el quantum de

¹ Exhibit 2 del Hospital.

disciplina para el quejoso. Ello implica, determinar si el empleado cometió la falta, si se le concedió el debido proceso y si la medida fue razonable.

De la prueba presentada se desprende, que el Hospital confrontó al Querellante con evidencia de que éste tomó tres botellas de agua de una estiba en un pasillo. Que el Querellante **admitió** que pasó por la Sala de Emergencia donde una dama con dos niños pequeños le solicitó que le proveyese agua para éstos porque no podía salir del área. Que éste entonces se dirigió hacia la cafetería y en el camino se topó con unas estibas de botellas de agua de donde obtuvo tres botellas. El Querellante regresó a la Sala de Emergencias donde le entregó dos (2) botellas de agua a la dama en cuestión.

En este caso, el Hospital pudo demostrar que el Querellante tomó las tres botellas de agua. Admisión de culpa relevo de prueba. Que se cumplió con las exigencias mínimas de un debido proceso a saber: notificación adecuada del proceso; procedimiento ante un juez imparcial; oportunidad de ser oído; derecho a contrainterrogar testigos y examinar evidencia presentada en su contra; tener la asistencia de un abogado; y que la decisión se base en el récord.


No obstante, para que el despido sea justificado tiene que haber una justa proporción entre la falta cometida y el castigo impuesto, y el quantum de disciplina aplicado en este caso fue sumamente severo. No es justo ni proporcionado el despido de un empleado por haber tomado sin autorización tres botellas de agua cuando, a lo sumo, tal acción ameritaba una amonestación. Por tal razón, concluimos que el despido del Sr. Aldo Hernández fue uno arbitrario y caprichoso, a todas luces injustificado.

VI. LAUDO

Conforme a derecho y al Convenio Colectivo, el despido de Aldo Hernández no estuvo justificado. Se ordena la reposición en el empleo con el pago de los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 15 de mayo de 2013.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitra

CERTIFICACIÓN

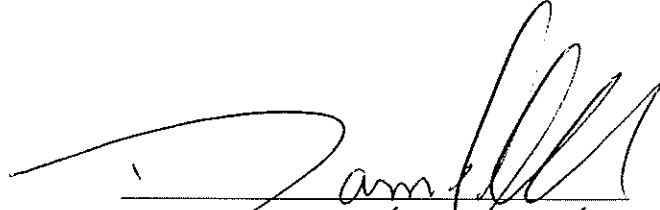
Archivada en autos hoy 15 de mayo de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ F. COSTAS VIDAL
REPRESENTANTE
ULESS
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

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

LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN
CALLE HERMOSO NORTE
P-6 CALLE CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III