

Cob

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

HOSPITAL LA CONCEPCIÓN
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1087

SOBRE: SEPARACIÓN DE
EMPLEO Y SUELDO

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje del caso se celebraron en las instalaciones del Hospital La Concepción en San Germán, Puerto Rico, el 23 de agosto y 13 de septiembre de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital La Concepción, en lo sucesivo "el Hospital": el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales; la Sra. Ada Ivette Collado Zapata, supervisora del Departamento de Servicios Nutricionales (testigo); la Sra. Nancy Ortiz Camacho, directora del Departamento de Servicios Nutricionales (testigo).

Por la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES) en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; el Sr. José Costas, oficial; y el Sr. Neftalí Torres, querellante (testigo).

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó finalmente sometido el 18 de octubre del 2013, fecha concedida a las partes para someter sus alegatos escritos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por el Hospital fue el siguiente:

El Hospital entiende que el Honorable Árbitro, deberá determinar si la separación de empleo y sueldo del Sr. Neftalí Torres Valle, por insubordinación, fue justificada o no, a la luz de las normas aplicables y del Convenio Colectivo vigente.

La Unión, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Determinar por el honorable Árbitro si el despido del trabajador fue justificado y los remedios aplicables al mismo como la reposición de empleo y sueldo.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento¹, que regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIV - sobre la Sumisión

...

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.

Determinar si el despido impuesto al Sr. Neftalí Torres Valle, estuvo justificado o no. De no estarlo, el Árbitro concederá el remedio adecuado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier

² El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de marzo del 2009 hasta el 1 de marzo de 2012, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. Exhibit Número 1 Conjunto.

parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece. Se entiende que estos derechos, poderes, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querella.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Neftalí Torres Valle, aquí querellante, se desempeñaba como empleado de Tareas Generales en el Departamento de Dietas. El Querellante comenzó a laborar para

el Hospital el 11 de abril de 2005, fecha en la cual se le hizo entrega del Manual del Empleado vigente para ese entonces.³ El Querellante laboró por espacio de cinco (5) años con el Hospital. Su turno de trabajo era de 10:30 a.m. a 7:30 p.m. Sus funciones consistían en entregar carros de bandejas con comida a pacientes del Hospital. Allá para el 24 de agosto de 2012, a eso de las 12:20 p.m., la Sra. Ada I. Collado, Supervisora de Servicios Nutricionales (supervisora inmediata del Querellante) le ordenó a este que entregara un carro de bandejas con comida a pacientes del Hospital. El señor Torres Valle se negó a realizar la labor encomendada y se marchó a disfrutar de su "break" de quince (15) minutos. Luego de la negativa del señor Torres Valle, la señora Collado le informó de lo ocurrido a la directora del Departamento de Servicios Nutricionales, Lcda. Nancy Ortiz Camacho. La Lcda. Ortiz Camacho le dio instrucciones a la señora Collado para que buscara al Querellante y le ordenara nuevamente entregar el carro de bandejas. La señora Collado regresó y le ordenó al Querellante que llevara el carro de bandejas, pero este hizo caso omiso, y continuó consumiendo sus alimentos. Posteriormente, ese mismo día ambas sostuvieron una reunión con el Sr. Neftalí Torres Valle, querellante. A raíz de lo acaecido tanto la Lcda. Nancy Ortiz Camacho, como la Supervisora, Ada I. Collado, dirigieron una comunicación escrita fechada el 24 de agosto del 2012, al director de Relaciones Laborales, Sr. Jorge Rodríguez, en la cual plasmaron lo sucedido⁴.

³ Exhíbit Número 6 del Hospital.

⁴ Exhíbit Número 1 del Hospital.

Efectivo el 4 de septiembre de 2012, luego de la investigación pertinente, el Hospital tomó la determinación de separar del empleo al señor Torres Valle⁵. En dicha comunicación se le imputaba la falta de insubordinación acorde con la regla número 60 del Manual del Empleado vigente, que entró en vigor en el 2008.⁶ El Querellante, previamente, había sido disciplinado por la misma falta el 15 de diciembre de 2011.⁷ Inconforme con la determinación del Hospital, el 14 de septiembre de 2012, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la separación de empleo del Sr. Neftalí Torres Valle, querellante, estuvo justificada o no.

El Hospital sostuvo que la separación de empleo estuvo justificada, ya que el Querellante el 24 de agosto de 2012, había incurrido en actos de insubordinación ante la supervisora, Sra. Ada I. Collado. Además, el Hospital arguyó, que previamente el Querellante había incurrido en una conducta similar por lo que se determinó separarlo del empleo.

Para sustentar sus alegaciones, el Hospital presentó como parte de su prueba a la Sra. Ada I. Collado, supervisora de Servicios Nutricionales (supervisora inmediata del Querellante). Esta narró que allá para el 24 de agosto de 2012, a eso de las 12:20 p.m., le ordenó al Querellante que entregara un carro de bandejas de comida a pacientes del

⁵ Exhibit Número 4 del Hospital.

⁶ El Manual del Empleado fue revisado en el 2008.

⁷ Exhibit Número 3 del Hospital.

Hospital, el cual, ya llevaba servido alrededor de diez (10) minutos. Aseveró que el señor Torres Valle le contestó que no le correspondía entregar tres (3) carros sino dos (2) y se marchó a disfrutar de su "break" de quince (15) minutos.

Sostuvo que luego de la negativa del señor Torres Valle, procedió a informarle de lo ocurrido a la directora del Departamento de Servicios Nutricionales, la Lcda. Nancy Ortiz Camacho. Sostuvo que la licenciada Ortiz Camacho, le dio instrucciones para que buscara al Querellante, y le ordenara, nuevamente, que entregara el carro de bandejas. La testigo indicó que regresó a ordenarle al Querellante que llevara el carro de bandejas, pero este hizo caso omiso, nuevamente, y continuó consumiendo sus alimentos. Añadió que al pasar unos quince (15) minutos, apareció otro empleado, el Sr. Ángel Castro a quien se le pidió que entregara el carro de bandejas y este así lo hizo. La señora Collado sostuvo que no existe ninguna norma o directriz en cuanto a la cantidad de carros de bandejas que le corresponde repartir a cada empleado.

Adujo que posteriormente ese mismo día, alrededor de las 3:30p.m., la licenciada Ortiz Camacho y ella se reunieron con el Sr. Neftalí Torres Valle. Que al preguntársele al señor Torres Valle sobre lo que había ocurrido, este le contestó que no le correspondía entregar el carro de bandejas, sino al Sr. Jose Villafañe (otro de los empleados). Que en dicha reunión el Querellante dijo que el señor Villafañe se había tomado mucho tiempo en entregar los carros de bandejas y por eso el no entregó el carro de bandejas. La testigo continuó relatando, que la licenciada Ortiz Camacho le indicó al Querellante que el asunto de importancia era que su supervisora le había dado

una orden y este le había hecho caso omiso, provocando con su conducta que se afectara el servicio a pacientes del Hospital. Que el Querellante le salió al paso y le replicó, en voz fuerte: "que por convenio tenía derecho a disfrutar de sus quince (15) minutos de "break". Que la Licenciada Ortiz Camacho le respondió que eso no era así, que el servicio no se podía afectar, y que de no poder disfrutar de su "break", todavía tenía disponible la hora de almuerzo para tomar alimentos. Que en dicha reunión la Licenciada Ortiz Camacho, le informó al Querellante que su actuación y negativa constituían una insubordinación, a lo que el Querellante reaccionó abriendo la puerta para irse. Que la licenciada le tuvo que indicar que la conversación no había concluido. Que el señor Torres Valle mantuvo su negativa y culpó a otros empleados y dijo que la próxima ocasión que le tocara entregar bandejas, se tomaría todo el tiempo adrede como lo hacen otros empleados. Añadió que luego de la reunión, el señor Torres Valle continuó con su tarea de fregado, pero comenzó a tirar fuertemente los utensilios de cocina y las bandejas, ocasionando un ruido tan fuerte que se escuchaba en las oficinas. Que al llamársele la atención, el Querellante continuó haciéndolo y negando que hiciera tanto ruido.

Para finalizar, indicó que tanto ella como la Lcda. Nancy Ortiz, dirigieron un memorando fechado el 24 de agosto de 2012, al Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales, en el cual se exponen los hechos acaecidos.

El Hospital presentó también el testimonio de la Lcda. Nancy Ortiz Camacho, directora del Departamento de Servicios Nutricionales, quien básicamente reafirmó lo expresado por la señora Collado.

Por último, el Hospital presentó como testigo al Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales. Este sostuvo que el Sr. Neftalí Torres había sido previamente objeto de una acción disciplinaria el 15 de diciembre de 2011, también por insubordinación. Precisó que el Querellante no radicó ningún tipo de querrela por dicha acción disciplinaria. Señaló que recibió la comunicación que relataba los eventos del 24 de agosto de 2012, en la semana siguiente, y que refirió la misma a la entonces directora del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional del Hospital, Dra. Gretchen Muñiz. El señor Rodríguez declaró que el Hospital luego de la investigación pertinente, el 4 de septiembre de 2012, tomó la determinación de notificar al Sr. Neftalí Torres, que efectivo esa misma fecha, se le separaba de su empleo. Explicó que se tomó en cuenta la magnitud y seriedad de las circunstancias, en un área sensitiva como la salud, alimentación y nutrición de los pacientes del Hospital y la importancia de suplirles sus alimentos (muchos de ellos con medicamentos) con puntualidad y a la temperatura adecuada. Que también se consideró la reiterada actitud hostil, de desafío y de abierta insubordinación del Querellante hacia sus supervisores. También declaró que al señor Torres Valle se le entregó el Manual del Empleado cuando comenzó a trabajar en el Hospital, allá para el año 2005. El señor Rodríguez manifestó además que al Querellante, como a todos los empleados, también se le hizo entrega del Manual de

Empleado, revisado en febrero de 2008 (vigente desde la fecha de los hechos). Para finalizar indicó que con las actuaciones y omisiones como las incurridas por el señor Torres Valle se afectaba el buen funcionamiento del Hospital así como su imagen, por lo que hubo que prescindir de sus servicios.

La Unión, por su parte, alegó que la separación de empleo al Querellante no estuvo justificada, ya que este no había incurrido en las violaciones imputadas. Que el Hospital no pudo demostrar que las actuaciones del Querellante constituyeron actos de insubordinación ni que se haya afectado el buen funcionamiento del Hospital. Sostuvo la Unión que el Querellante había sido despedido por violación a la Regla Número 60 del Manual del Empleado que se define como no seguir o negarse a seguir instrucciones o tareas impartidas. Sostuvo que el señor Torres Valle no conocía la Regla Número 60. Que la misma nunca se había discutido con él. Que no acusó recibo de dicha política. Que el Hospital no cumplió con hacer conocer las normas de la empresa al Querellante ni sus consecuencias de violar las mismas, por tanto cualquier proceso disciplinario en contra de este se tornaba arbitrario y caprichoso. Con relación a la acción disciplinaria previa, el diciembre de 2011, indicó que tampoco el Querellante incurrió en dicha insubordinación.

Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó al Sr. Neftalí Torres Valle, querellante, quien en síntesis, declaró que no había incurrido en insubordinación. Que en ningún momento se le impartieron las instrucciones de entregar el carro de bandejas. Que en ningún momento en la reunión expresó que no entregó el carro debido a que no

le correspondía. Además, negó que tuviera una actitud hostil en la reunión. Para finalizar, declaró que a la fecha de los hechos desconocía el contenido del Manual del Empleado (revisado en el 2008), específicamente la regla número 60, debido a que no se le había entregado.

Esbozadas las alegaciones de ambas partes, nos dispones a resolver.

Es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el Patrono. En este caso, para sustentar sus imputaciones, el Hospital presentó los testimonios de la Sra. Ada I. Collado, la Lcda. Nancy Ortiz Camacho y el Sr. Jorge Rodríguez. Además presentó evidencia documental que acreditaba dichos testimonios, así como las imputaciones expresadas en la formulación de cargos. La Unión, por su parte, presentó como su única prueba el testimonio del querellante, el Sr. Neftalí Torres Valle, para sustentar sus alegaciones.

Luego de un minucioso análisis de la evidencia admitida, otorgamos entera validez y credibilidad a la evidencia presentada por el Hospital. Veamos.

En el caso que nos ocupa la Unión sostuvo, tanto en la vista como en su alegato escrito, que el Hospital no pudo demostrar que las actuaciones del Querellante constituyeron actos de insubordinación ni que se haya afectado el buen funcionamiento del Hospital. No obstante, de la prueba presentada, se desprende el hecho incontrovertible que al señor Torres Valle se le impartió una orden de llevar un carro de bandejas de alimentos (alguno contenían medicamentos) a los pacientes del Hospital y como estaba presto a tomar su "break" de quince (15) minutos hizo caso omiso a las

instrucciones impartidas en dos (2) ocasiones por la Supervisora de Servicios Nutricionales, la Sra. Ada I. Collado. La evidencia arrojó que el Querellante exhibió una actitud desafiante tanto al momento de recibir la orden de su supervisora como en la reunión posterior que se llevó a cabo ese mismo día con su supervisora inmediata y la directora del Departamento de Servicios Nutricionales. No albergamos ninguna duda respecto a la insubordinación del Sr. Neftalí Torres Valle ante las instrucciones de trabajo que le impartió su supervisora, la Sra. Ada Collado, y de los múltiples pretextos que utilizó el señor Torres Valle como subterfugio para no llevar a cabo el trabajo asignado.

Es un principio claramente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel⁸. [Traducción nuestra].

Conforme a dicha norma, el Convenio Colectivo, en su Artículo XXXII-Derechos de Administración- dispone: "... el **derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta**, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y **la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna**, el derecho a emplear, re emplear, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el **derecho a asignar, reasignar, suspender temporeraamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.**" (Énfasis nuestro).

⁸ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).

Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la adopción de normas y procedimientos..." , "... el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital;..." (Énfasis nuestro). También dicho Artículo reconoce que:

"... la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital..." (Énfasis nuestro).

En el ámbito obrero patronal, la insubordinación , o sea, el reto a la autoridad y la negativa del empleado a cumplir una orden expresa de la gerencia, constituye un delito industrial grave; el cual constituye justa causa para disciplinar, válidamente, al empleado.

Asimismo, la norma doctrinal que permea en nuestro ordenamiento en materia de arbitraje obrero patronal es que el empleado debe seguir las órdenes de su supervisor y luego instar la querrela si cree que el supervisor violó algún derecho estatutario o contractual.

"Refusal to Obey Orders - "Most cases of insubordination involve a Workers refusal or failure to follow the directive of a duty designated member of Management or comply with an established procedure. Or Reviewing the property of discipline in such cases, arbitrators generally consider not only the magnitude of the offense and earlier occurrences of such behavior, but also wheter: the order or procedure in question was clearly expressed; the employee was made aware of the possible

consequences of the action; the discipline was applied in a nondiscriminatory and progressive manner".⁹

La insubordinación como muy bien se desprende del marco doctrinal citado, es la negativa por parte del empleado a acatar y ejecutar las directrices impartidas por su superior o supervisor. Los principales factores que los árbitros consideran para poder determinar si se incurre o no en insubordinación es que la orden o directriz por parte del superior o supervisor sea claramente expresada al empleado y que se le haya advertido a éste (a) de las posibles repercusiones por negarse a seguir la orden impartida. Cónsono con este principio, sin lugar a dudas, el Sr. Neftalí Torres Valle incurrió en un acto de insubordinación al negarse acatar la orden impartida, por su supervisora y la directora del Departamento de Servicios Nutricionales, lo que, además formaban parte de las funciones esenciales de su puesto. El Querellante incumplió con las funciones de su puesto, según establecidas, al hacer caso omiso a las órdenes y requerimientos de sus supervisores.

De otra parte, la Unión sostiene que el Querellante había sido despedido por violación a la Regla Número 60 del Manual del Empleado la cual desconocía. Que nunca se discutió con él ni recibió dicha política del Manual revisado en el 2008. Ante dicho planteamiento, nos preguntamos, sabía o no el Querellante a qué atenerse de incurrir en dicha conducta? Veamos.

⁹ Grievance Guide, Eleventh Edition by the BNA Editorial Staff; page 43.

En el primer Manual del Empleado¹⁰, el cual se le había entregado al Querellante, recoge con otras palabras como un acto de indisciplina, en el acápite de Normas de Conducta y Medidas de Disciplina, Número 7: “Desobedecer las órdenes de sus superiores”. (pág. 29); y en el Número 2 de la Pág. 30: “Incumple con su trabajo”, y también en el Número 16, de la Pág. 31: “Desatiende sus deberes o de otra manera abandona el trabajo durante horas laborables, excepto para atender cualquier situación de emergencia”. (Énfasis nuestro)

Finalmente se establece en dicho Manual:

Se advierte que estas normas son de estricto cumplimiento, que todo el personal deberá cumplir con las mismas y que el incumplimiento de ellas conllevará una acción disciplinaria que podría incluir el despido”. Página 33 (Énfasis Nuestro)

El Manual del Empleado (vigente) revisado en el 2008, establece en el acápite de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias lo siguiente:

CONDUCTA QUE CONSTITUYE DESVIACIONES A LAS NORMAS	ACCIÓN DISCIPLINARIA		
	1 ^{er} Incidente	2 ^{do} Incidente	3 ^{er} o más Incidente
...			
60. Insubordinación, incluyendo no seguir o negarse a seguir instrucciones o tareas impartidas.	Suspensión/ Separación de Empleo		

¹⁰ Exhíbit Número 5 (A) del Hospital.

Asimismo, del Exhibit Número 3 del Hospital se desprende que al Querellante el 15 de diciembre de 2011, se le disciplinó por la misma conducta, acorde con el Manual vigente. Debido a la importancia que reviste dicho Exhibit para efectos del análisis de la controversia ante nuestra consideración, lo citamos *in extenso*:

Acción Disciplinaria Final y Firme

El pasado jueves, 8 de diciembre de 2011, la Sra. Minnie Cancel - Supervisora de Dietas, le dio instrucciones en varias ocasiones de entregar unos alimentos que serían servidos en el lobby del Hospital, con motivo de la celebración del día de la Inmaculada Concepción. Usted hizo caso omiso a estas instrucciones en varias ocasiones... Usted cometió insubordinación al negarse realizar tareas que se encuentran en su Descripción de Deberes y para la cual fue contratado. **Usted violó la norma #60 del Manual del Empleado que lee: "Insubordinación, incluyendo no seguir o negarse a seguir instrucciones o tareas impartidas". Se le suspenderá de empleo y sueldo efectivo hoy, 15 de diciembre de 2011 hasta el 21 de diciembre de 2001. Deberá regresar a sus labores el 22 de diciembre de 2011 a su turno asignado. Esta conducta no puede repetirse o se tomarán otras medidas disciplinarias inclusive el despido. (Énfasis nuestro)**

Como podemos apreciar, en el primer Manual indica en lo concerniente a las normas disciplinarias, en la cual estaba incluida la insubordinación, que de incumplir las mismas conllevará una acción disciplinaria que podría incluir el despido.

Nótese, que el Manual del Empleado vigente, indica que desde el primer incidente (insubordinación) conlleva una suspensión o la separación de empleo. (Énfasis Nuestro).

Asimismo del Exhibit Número 3 del Hospital, acción disciplinaria previa a la que nos ocupa, claramente se le advierte al Querellante, acorde con la regla 60 del Manual

vigente, que de incurrir nuevamente en insubordinación se tomarán otras medidas disciplinarias inclusive el despido.

Al ser confrontado por el asesor legal del Hospital, sobre la acción disciplinaria previa (Exhibit Número 3 del Hospital), y el hecho de que en la misma se le imputa, al igual que en la controversia en el caso de autos, insubordinación en violación a la norma número 60 del Manual del Empleado vigente (Exhibit V (B) del Hospital) el Querellante testificó que ignoraba dicha norma debido a que no se le había entregado el mencionado Manual. A nuestro juicio la versión del Querellante carece de credibilidad. Tanto el primer manual como el segundo, establecían que de incurrir en insubordinación podría conllevar la separación del empleo. Por lo que podemos apreciar, en ambos manuales, no se le da un tratamiento distinto a la conducta de insubordinación. El señor Torres Valle fue debidamente advertido en la primera acción disciplinaria (acorde con el Manual vigente) que de volver a incurrir en dicha conducta conllevaría una acción disciplinaria que podría incluir el despido. De hecho, como mencionáramos, el manual vigente establece que desde el primer incidente (insubordinación) conlleva una suspensión o la separación de empleo. El Querellante fue disciplinado en dos ocasiones por el mismo incidente conforme a las normas del Manual actual. Por lo tanto, el Hospital le concedió una oportunidad adicional al señor Torres Valle la cual desaprovechó. Por lo tanto, nos parece meritorio exponer, por considerarla atinada en el caso ante nos, la siguiente expresión del

fenecido Magistrado Serrano Geyls: "Los jueces no debemos, después de todo, ser tan inocentes como para creer declaraciones que nadie más creería".¹¹ (Énfasis Nuestro)

El señor Torres Valle conocía que estaba en un área sensitiva y que los horarios para periodos de descansos pueden variar de acuerdo a la necesidad del servicio y que se debe evitar que los visitantes y sobre todo los pacientes se afecten (Exhibit Número 2 del Hospital). De la prueba se desprende que el señor Torres Valle tenía conocimiento de lo que conllevaba incurrir en actos de insubordinación. Ahora no puede pretender el Querellante obviar las normas a sabiendas de lo que constituía dicha conducta.

Para finalizar, como mencionamos, de la prueba surge que el Querellante había sido disciplinado previamente mediante una suspensión de empleo y sueldo por la misma causal: insubordinación. Tanto en la vista como en su alegato, la Unión objetó dicha acción disciplinaria. Empero, respecto a la mencionada acción disciplinaria del Querellante, surge de la prueba que la Unión no la cuestionó para la fecha en que se suscitó la misma (el 8 de diciembre de 2011). Sobre el particular, el prestigioso tratadista Demetrio Fernández ha expresado que:

Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el **cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios**. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será

¹¹Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573 (cita precisa a la pág. 582 (1961)).

considerado que no es arbitrable procesalmente¹². (Énfasis Nuestro)

Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico establece que los convenios colectivos son contratos bilaterales que tienen fuerza de ley entre las partes que los otorgan, por lo que las cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento.¹³ El convenio colectivo es, después de todo, un contrato producto de un proceso deliberativo y de negociación entre el Patrono y la Unión en representación de los empleados, que sirve, entre otras cosas, para procurar la paz industrial y como tal, merece nuestra deferencia.¹⁴

Ante estos hechos, consideramos que el Hospital cumplió con el principio de disciplina correctiva, cuya finalidad era advertirle al señor Torres Valle sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregirla; no obstante, el Querellante hizo caso omiso a la exhortación del Hospital y reincidió en dicha conducta. Como consecuencia se trastocó el buen y normal funcionamiento del Hospital. Sobre el particular en el caso de Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, establece: “Que el despido de un empleado 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, se considera justificado”. (Énfasis nuestro). Es ampliamente reconocido que la insubordinación es uno de esos tipos de conducta que no puede ser tolerada en cualquier empresa y menos

¹² Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

¹³ IRT v. Vigilantes Inc., 125 DPR 58 (1990); IRT v. Muelles de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

¹⁴ Martínez Rodríguez v A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993)

aún en un Hospital, ya que se pone en riesgo la salud, la seguridad y la vida de un paciente.

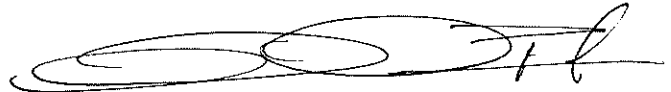
Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se determina que la separación de empleo impuesta al Sr. Neftalí Torres Valle, estuvo justificada. NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de febrero de 2016.



MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 8 de febrero de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JORGE RODRIGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCION
P O BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRON
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE
HORMIGUEROS PR 00660

SR. JOSÉ F. COSTAS
FUNCIONARIO ULEES
URB. BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102
828 AVE. HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III