

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO DE P.R.  
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y  
EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-200

SOBRE:

DESPIDO POR VIOLACIÓN A LAS  
NORMAS DE CONDUCTA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 2 de octubre de 2015. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 1ro de febrero de 2016. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL AUXILIO MUTUO, en lo adelante, el Hospital.: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, representante legal y portavoz; la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos; las Sras. Elba Ortiz, y Marisol Quiñonez; y los Sres. Nelson Santiago y José Vélez, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD, en lo adelante, ULEES: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Javier Cabezudo, portavoz alterno; el Sr. Aníbal Alago, Representante de la Unión; y la Sra. Sonia Cruz Franco, querellante.

Las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, por lo que cada una de estas sometió un proyecto a tales fines. Los mismos se detallan a continuación:

**POR EL HOSPITAL:**

“Que esta Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Manual del Empleado, el Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente aplicable, si el despido de la querellante, fue conforme al Manual del Empleado, el Convenio Colectivo, y la prueba presentada.

De determinarse por este Honorable Árbitro que el Hospital actuó conforme a las disposiciones del Manual del Empleado, el Convenio Colectivo y a la prueba, se proceda con la Desestimación, con perjuicio de la querella.

De determinarse que no se hizo conforme a las disposiciones del Manual del Empleado, el Convenio Colectivo y la prueba, el árbitro proveerá el remedio adecuado”.

**POR LA ULEES:**

Que la Honorable Árbitro resuelva, conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el despido de la unionada, Sonia Cruz Franco, estuvo o no justificado.

Si determina que no lo estuvo, que ordene la reposición en el empleo y los haberes dejados de percibir, según el Convenio Colectivo.

Luego de examinar ambas contenciones, hemos determinado que la controversia a ser resuelta se encuentra perfectamente enmarcada en el proyecto presentado por el Hospital.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

### ARTÍCULO XII

#### Derechos de Administración

**Sección 1:** El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio Colectivo, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimientos de turnos, asignación de trabajo en sobretiempo, 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. La Sra. Sonia Cruz Franco, aquí querellante, se desempeñó como Data Entry en el Departamento de Centro de Suplidos del Hospital Auxilio Mutuo, donde laboró por más de veinte años. Su turno de trabajo era de 6:00 a.m. a 2:30 p.m.
2. El Centro de Suplidos del Hospital se encarga de distribuir material quirúrgico y no quirúrgico a los pisos, mediante el uso de un sistema de carros de suplido.
3. El 29 de abril de 2013, ocurrió un incidente en el cual se vio involucrada la Querellante, y que estuvo relacionado a una mercancía que se encontraba en los predios del Hospital.
4. Mediante comunicación de 21 de junio de 2013, el Hospital separó permanentemente de su empleo a la Querellante. A ésta se le encontró incurso en la violación al Manual del Empleado, en el cual se establece que "no se

tolerará la deshonestidad, falsificación o apropiación indebida de propiedad ajena, bien sea del Hospital, de un compañero, paciente o cualquier otra persona”.

5. El 29 de julio de 2013, la ULEES radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual solicitó la reposición del Querellante en su empleo, por entender que su despido estuvo injustificado.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que nos ocupa se originó el 29 de abril de 2013, en el Centro de Suplido del Hospital, cuando luego de finalizada su jornada, la Querellante tomó una mercancía que se encontraba en un carro de intercambio de materiales, y posteriormente, la llevó hasta su vehículo. A raíz de este incidente, el Hospital determinó separarla de empleo y sueldo.

Nos corresponde, entonces, determinar si ese despido estuvo o no justificado. En estos casos, el peso de la prueba para demostrar la justa causa de la sanción descansa en el Hospital debido a que la justificación es la defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, específicamente en aquellos donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como lo es una separación permanente del empleo, es al patrono a quien le corresponde probar su justificación. A tales efectos, los tratadistas han reseñado lo siguiente:

Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee's job, seniority and other contractual benefits, the reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires "just cause" for discharge.<sup>1</sup>

Véase, además, Hilton Internacional Co. V. local 610 119 LRRM 2011 (1989); Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 LA 356 (1957); y el Secretario del Trabajo v. ITT. En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba.

El Hospital planteó que la evidencia documental y testifical presentada por el Patrono establece, sin lugar a dudas, que la Querellante se apropió indebidamente de mercancía que era propiedad del Hospital. A los efectos de probar su contención, éste presentó como su primer testigo al Sr. Nelson Santiago Erazo, quien se desempeña como transportador de carros de suplidos.

Santiago Erazo testificó que a eso de las 6:00 a.m. de la fecha del incidente, la Querellante le solicitó que le trajera del piso 9 "algo que le habían regalado". A lo que accedió, bajándole una cajita de leche para infantes de los que son distribuidos como promoción. A preguntas del Hospital, éste afirmó desconocer a quien pertenecía dicha caja. Asimismo afirmó haber dejado la mercancía dentro del carro de suplidos y

---

<sup>1</sup> Frank & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 4<sup>th</sup> Ed., p. 661.

continuar con sus labores de rutina. Posteriormente, colocó la caja en una bolsa y la ubicó en la silla asignada a la Querellante.

En segundo término, el Hospital presentó a la Sra. Elba Ortiz Cintrón, quien se desempeña como Gerente del Área de Suplidos. Ésta testificó que allá para la fecha del evento aquí dirimido, se encontró un material incompatible con el equipo médico quirúrgico que, de ordinario, no se encuentra dentro de los carros de suplidos. Que específicamente era una caja de leche que alegadamente pertenecía al Hospital. Que cuando la Querellante regresó a su área de labores, tomó la leche, y le solicitó autorización para llevar la misma hasta su vehículo. Por lo que Ortiz Cintrón le advirtió sobre las consecuencias disciplinarias que tendría el llevarse ese material que, alegadamente, pertenece al Hospital. A lo que, de inmediato, la Querellante replicó, indicando que la leche se trataba de un regalo por parte de la compañía promotora de ese producto, por cuanto se lo iba a llevar, de todas maneras. Concluido ese incidente, la Supervisora redactó un informe u Hoja de Intervención, que incidió en el despido de la Querellante.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Hospital no estableció que la mercancía alegadamente hurtada le hubiese pertenecido, ni siquiera pudo identificar la misma mediante codificación o algún otro tipo de método, ni evidenciar que la misma faltaba dentro de sus inventarios. Por tanto, no pudo descargar el peso de la prueba para sostener los hechos que se le imputan a la Querellante. Por tal razón, lo que debe

ordenar, según se dispone en el Convenio Colectivo, sería la reposición en el empleo de la unionada, más el pago de los haberes dejados de percibir, intereses y cualquier otro pronunciamiento que sea procedente en derecho.

Luego de analizar esta controversia, no podemos llegar a otra conclusión que no sea la de revocar la sanción impuesta por el Hospital. En definitiva, la parte patronal no presentó evidencia suficiente para sostener que la Querellante incurriera en conducta de deshonestidad, o bien, que se apropiara indebidamente de propiedad ajena. El hecho de que dicho material se encontrara físicamente dentro de las facilidades del Hospital, de ninguna manera significa que sea propiedad del mismo. Según el testimonio de la Sra. Elba Ortiz, supervisora de la Querellante, la propia empleada le indicó que la caja de leche era un regalo de promoción, una versión de muy fácil corroboración; de otra parte, no se verificó si faltaba leche para infantes en el inventario del Hospital; nunca se llamó al servicio de seguridad para evitar que se consumara la alegada apropiación ilegal del material; y tampoco se presentó evidencia de haberse radicado una querrela formal por ante el Departamento de la Policía de Puerto Rico.

Asimismo, no nos parece lógico que un empleado que intente apropiarse de mercancía que no es de su propiedad actúe de manera tan explícita, como solicitarle a otro empleado que le traiga la mercancía hasta su propio cubículo; y mucho menos que le solicite a su supervisor la autorización para llevar dicha mercancía hasta su propio vehículo.



En los casos de despido, los árbitros han sostenido que el peso de probar la justa causa descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como el despido, es al patrono a quien le corresponde probar ante el árbitro que el mismo estuvo justificado. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp. 119 DPR 62 (1987). Esto cobra mayor impacto cuando se toma en consideración aquellos casos en los cuales se le imputa deshonestidad al trabajador, como el de autos, donde debido a su estigmatización se disminuyen sus probabilidades de conseguir otro empleo en la industria.

En el ámbito jurídico, este tipo de imputaciones no pueden ser presumidas, razón por lo que aquél que lo afirma deberá probarlo con certeza razonable, y con preponderancia de prueba de manera que se logre satisfacer la conciencia del juzgador. Por tal razón, era necesario que el Hospital demostrara, como parte del peso de la prueba, la intención de la Querellante de robarle o defraudarle, sin embargo, éste no lo hizo.

Aunque el Convenio Colectivo, en su Artículo XVIII, sobre Derechos de Administración, autoriza a la Compañía para dirigir y controlar sus negocios, ello no la faculta para aplicar la pena máxima en el campo laboral a un empleado, sin que obre

justa causa para ello. Es decir, dicha autoridad no puede ser ejercida por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.<sup>2</sup>

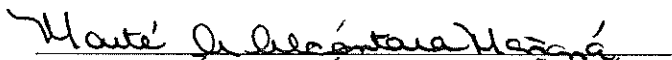
Por ende, de conformidad con la prueba presentada, procede revocar la sanción impuesta, por no existir justa causa para el despido de la Querellante.

#### LAUDO

El despido de la Querellante, Sonia Cruz Franco, no estuvo justificado. Se ordena su reposición, paga atrasada, y cualquier otro pronunciamiento que proceda en Derecho.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de septiembre de 2016.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de septiembre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111


---

<sup>2</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 2001 TSPR 141.

SRA MARÍA VEGA  
DIRECTORA DE RECS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
PO BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDA CARMEN MUÑOZ NOYA  
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE  
& MUÑOZ NOYA CSP  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

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

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA