

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO
PATRONO

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-23-273

SOBRE: DESPIDO - NATHAN
PÉREZ

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se efectuó el 7 de noviembre de 2023, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: el querellante, Nathan Pérez; Aníbal Alago, Representante; y el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. Por el Hospital, comparecieron: Samuel Peluyera, Gerente del Departamento de Radiología; José Serbia, Supervisor de Radiología; Idalia Flores, Supervisora General de Enfermería; María Vega, Directora de Recursos Humanos; y la Lcda. Carmen Muñoz Noya, asesora legal y portavoz. El caso quedó sometido, para su correspondiente análisis y resolución, el 4 de febrero de 2024.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio, la prueba, el Manual del Empleado y el derecho vigente, si el despido del querellante Nathan Pérez Pérez fue justificado. De determinar que fue justificado proceda a desestimar la querrela. De determinarse que el despido fue injustificado, determine la acción a seguir.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

PRIMER PASO

.....

SEGUNDO PASO

A.

B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

C.

D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

E.

F.

G.

H.

I.

J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

L.

ARTÍCULO XI

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar , dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, **establecer normas de conducta profesional** y todos los demás derechos de administración.
- B. 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.
- C.
- D. 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.

IV. PRUEBA CONJUNTA

1. Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de octubre 2018 al 30 de septiembre 2021- Exhibit 1.
2. Carta del 5 de agosto del 2022, notificando determinación de despido al Sr. Nathan Pérez. - Exhibit 2

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

A raíz de un informe del 29 de junio del 2022, sometido a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital, por Idalia Flores, Gerente Administrativa de la Sala de

Emergencia, el Sr. Nathan Pérez, en lo sucesivo el querellante, fue despedido de su empleo mediante comunicación escrita del 5 de agosto del 2022. En la referida comunicación, se le notificó que la determinación de despedirlo advino como resultado de varias intervenciones, tanto verbales como escritas, como consecuencia de violaciones reiteradas a diversas reglas de conducta contenidas en el Manual del Empleado del Hospital, tales como no seguir instrucciones, insubordinación, eficiencia, abandono de trabajo y asistencia, entre otras.¹ A pesar de que en la carta de despido no se hizo mención específica del último incidente que se consideró para decretar el despido, surge de la prueba ofrecida por el Hospital que hubo una intervención con el querellante el 29 de junio del 2022, incluyendo un informe de la Gerente Administrativa de la Sala de Emergencias, relacionada a la actitud frecuente del querellante de no seguir instrucciones relacionadas al manejo de pacientes.²

En el caso ante nuestra consideración, el Hospital defiende la validez y justificación del despido del señor Nathan Pérez, y sometió, en apoyo de su afirmación, amplia documentación que obra en el expediente del querellante que refleja, que, durante el corto tiempo de servicio con el Hospital, fue intervenido y amonestado por violaciones reiteradas a varias reglas de conducta, contenidas en el Manual del Empleado.³ Entre las faltas imputadas al querellante, se destacan: Regla Número 39-Subordinación; Regla Número 47 Eficiencia; Regla Número 58-Cumplimiento de Normas

Comenzando en el año 2021, el querellante fue objeto de una Hoja de Intervención, mediante la cual se le imputó la comisión de varias faltas a las reglas de

¹ Exhibit 2 Conjunto.

² Exhibit 4 Hospital.

³ Aprobado 27 de marzo de 2019. Sometido como parte de la prueba del Hospital.

conducta, entre estas, violación a la Regla Número 35 que prohíbe fumar dentro de cualquier edificio o instalación bajo techo en el Hospital, por hechos acaecidos el 17 de noviembre de 2021, en cuya ocasión tenía encendido un cigarrillo electrónico cerca de unos tanques de oxígeno; violación a la Regla Número 15, por estar ingiriendo alimentos fuera de su hora destinada para ello, esto luego de haber registrado su hora de entrada.⁴ Luego, el 25 de enero del 2022, el Hospital intervino, nuevamente, con el querellante, esta vez por violación a la Regla Número 8, por razón de sus frecuentes ausencias, tardanzas excesivas y omisiones en el registro de asistencia.⁵ El 20 de marzo de 2022, el Hospital intervino otra vez con el querellante, en esa ocasión, debido a hechos ocurridos el 20 de marzo del mismo año, en cuya ocasión se le imputó haber incurrido en negativa a ejercer sus funciones como escolta, asignadas por la Gerente de la Sala de Emergencias, lo cual se considera un acto de insubordinación, lo cual no está permitido según la Regla Número 39.⁶ El 29 de junio de 2022, Ricardo Rivera, Supervisor de Escoltas, redactó una Hoja de Intervención al querellante, incluyendo un informe escrito de la Gerente Idalia Flores, relacionado a la actitud del querellante, esta vez, por incurrir nuevamente en actos de insubordinación, dejadez, abandono de área de trabajo, eficiencia y cumplimiento de normas.⁷

El 27 de julio del 2022, la señora María Vega, Directora de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital, le envió al querellante una amonestación escrita relacionada a ausencias, antes y/o después de sus días libres, tardanzas, omisiones de registro en la asistencia y trabajo en sobretiempo sin autorización.⁸ Finalmente, el 5 de agosto del

⁴ Véase Exhibit 1 Hospital.

⁵ Véase Exhibit 3 Hospital.

⁶ Véase Exhibit 2 Hospital.

⁷ Véase Exhibit 4 Hospital.

⁸ Véase Exhibit 5 Hospital.

2022, el Hospital despidió al querellante, tomando en consideración su récord disciplinario, y el haber incurrido en actos de insubordinación al negarse a seguir instrucciones impartidas por sus supervisores.⁹

La prueba documental ofrecida por el Hospital fue verificada mediante el testimonio de los supervisores directos del querellante, José Peluyera, José Serbia, y de Idalia Flores, Gerente Administrativa de la Sala de Emergencia del Hospital, quienes reconocieron para el récord, todos los informes de intervención con el querellante, como consecuencia de violaciones reiteradas de parte de éste a las reglas de conducta, durante el tiempo en que estuvo asignado como escolta en el Hospital, particularmente sobre su negativa a hacer sus funciones como escolta de pacientes en su turno de 10:00 pm a 6:00 am. En los casos particulares donde se le imputó insubordinación por no seguir instrucciones (Regla número 39), la señora Flores, testigo del Hospital declaró, que era ella quien le asignaba las admisiones a los escoltas, incluyendo al querellante, y que éste constantemente se negaba a seguir las instrucciones. Declaró, que “todos los días le daba las mismas instrucciones y le explicaba y lo orientaba, que lo importante en ese horario era subir las admisiones”.

A preguntas de su representación legal sostuvo que el querellante replicaba que “ese no era su trabajo, que se atrasaba en su trabajo, y yo le explicaba “es tu trabajo de 10:00 a 12:00 subir las admisiones; ellos tenían esa asignación”. RT-páginas 59,60,61, 63,71. Declaró, además, sobre la conducta del querellante, “que cuando devolvía la camilla a la Sala de Emergencia, desaparecía”, por lo que había que llamar al cuadro para que lo localizaran. RT- página 65. Puntualizó, además, que como consecuencia

⁹ Véase Exhibit 1 Conjunto.

de que los pacientes admitidos no sean llevados a sus habitaciones asignadas a tiempo, esto es, antes de las 12:00 am, ello conlleva pérdidas económicas para el Hospital al ser penalizados por los planes médicos, por \$1,000.00 y en ocasiones por mayor cantidad.¹⁰

La Unión, por su parte, a través de su alegato escrito, sostiene que no se puede sostener el despido del querellante, apoyada su contención, en que, del propio testimonio del querellante, y no refutado ni controvertido por el Hospital, éste declaró que el día de los hechos, cuando el "dispatcher" lo llamó para notificarle que tenía que reportarse a la Sala de Emergencias, el Hospital no presentó prueba suficiente ni admisible en derecho para sostener la validez del despido impuesta al querellante, y que en ausencia total de prueba no se puede concluir que ésta incurrió en la falta imputada. Afirma la defensa del querellante que le correspondía al Hospital probar la justa causa, con preponderancia de la prueba, para que se pueda sostener el despido, lo que no se estableció con la prueba presentada ante el árbitro. Sostener la medida disciplinaria impuesta al querellante, sin prueba convincente y suficiente en derecho, acarrea el riesgo de penalizar un inocente, lo que viola el precepto de justa causa. - Véase alegato escrito de la ULEES, páginas 2 a la 7.

Ponderadas las posiciones de las partes, la prueba y los hechos del caso, descartamos las alegaciones de la ULEES en favor del querellante en lo que respecta a la alegada insuficiencia de prueba y la aplicación del concepto de justa causa. Por el contrario, la prueba presentada por el Hospital, tanto documental como testifical, el

¹⁰ RT- páginas 60-61.

récord disciplinario del querellante y sus declaraciones contradictorias en la vista de arbitraje, operan en su contra.

El querellante alegó en su defensa que no era cierto que las instrucciones de acudir a la Sala de Emergencia a buscar pacientes y llevarlos a sus respectivas habitaciones, las impartía la señora Flores ¹¹ sino que él se reportaba al cuadro que ubica en el "lobby" y de ahí recibía las órdenes para escoltar pacientes. Declaró que el día en que ocurrieron los hechos por los que fue despedido, "dos o tres días antes" -RT página 94- estaba atendiendo un paciente en una habitación y cuando lo llamaron del cuadro para decirle que se reportara a la Sala de Emergencias a requerimiento de la señora Flores, le indicó a la persona que lo llamó " que no podía bajar porque estaba con un paciente ". Declaró que luego de terminar con el paciente que estaba atendiendo, bajó a la Sala de Emergencia y la señora Flores le asignó otro paciente, y ésta no le indicó nada sobre su tardanza en reportarse cuando se le requirió. Declaró que el incidente que se le imputa ocurrió algunos días antes de ser despedido. ¹² También declaró que no había recibido copia de la carta de amonestación del 22 de julio de 2002, por sus frecuentes ausencias ¹³- RT página 89-. Sin embargo, admitió haber recibido la misma durante el contra interrogatorio efectuado por la representación legal del Hospital. - RT página 99- Alegó también, que no había impugnado las intervenciones y acciones disciplinarias previas a su despido, por alegado desconocimiento de que él pertenecía a la Unión, aun cuando llevaba más de un año en el empleo. No empece a las alegaciones del querellante, durante el interrogatorio efectuado por la representación legal del Hospital, admitió que era la

¹¹ Véase RT- página 98.

¹² Véase RT- páginas 90 a la 98.

¹³ Exhibit 5 Hospital.

señora Flores quien le impartía las instrucciones, en la Sala de Emergencias, para transferir pacientes a las habitaciones ¹⁴

En vista de la existencia de testimonios encontrados, vertidos para récord en la vista efectuada en el presente caso, estimamos pertinente resaltar algunos principios establecidos por distinguidos árbitros y tratadistas en el campo de las relaciones obrero patronales, de completa aplicación al caso ante nuestra consideración. Al evaluar los testimonios, tanto del testigo presentado por la Compañía, así como el del propio querellante, negando y/o desconociendo hechos fundamentales del caso, nos enfrentamos entonces a determinar, considerando la totalidad de factores y la prueba, dónde descansa la verdad. En el caso *Lake Orion Community Schools 73 LA 707 (1979)*, el árbitro George Rummel, citando la famosa regla conocida como principio Shulman, establecido en el caso *Ford Motor Company 1LALAA67 (1954)*, manifestó, que los árbitros consistentemente han reconocido, al resolver asuntos de credibilidad entre el testimonio del empleado acusado de haber cometido una falta versus el de aquel que lo acusa, se debe sopesar el hecho de que el empleado acusado tiene un incentivo para negar las imputaciones en su contra en casos que involucran acciones disciplinarias, considerando que el resultado del caso en su contra puede ser adverso. Tomado de la obra *Evidence in Arbitration*, segunda edición 1987 BNA de sus autores Marvin F. Hill y Anthony Sinicropi, páginas 122-123. Además, en el campo del arbitraje obrero patronal, se presume la veracidad de la versión gerencial por encima de la del quejoso, es decir, que ante situaciones de testimonios conflictivos entre un empleado y un supervisor, el testimonio del supervisor merecerá mayor

¹⁴ Véase RT- páginas 99-100.

credibilidad. Véase *Practice and Procedure in Labor Arbitration* de su autor Owen Fairweather, BNA, 1983.

En lo que respecta a un empleado que ha sido disciplinado, una falta puede ser mitigada por un buen expediente pasado o puede ser agravada por uno pobre. De hecho, el récord pasado a menudo constituye un factor determinante en la aplicación de la penalidad por una falta cometida. *How Arbitration Works*, de los tratadistas Elkouri & Elkouri, BNA 6ta Edición, página 983. Por otra parte, es un principio ampliamente reconocido que, en una acción por despido de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado, *Díaz v. Windham Hotel Corp.* 155 DPR 364 (2001); *Secretario del Trabajo v. ITT* 108 DPR 536 (1979); *Belk v. Martínez* 146 DPR 215 (1998). Al patrono interponer como defensa afirmativa haber mediado justa causa para el despido, le corresponde entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado. - *Delgado Zayas v. HIMA* 137 DPR 643 (1994); *Rivera Aguila v. Kmart de Puerto Rico* 123 DPR 599 (1989).

En lo que respecta a un empleado que ha sido disciplinado o despedido, una falta puede ser mitigada por un buen expediente pasado o puede ser agravada por uno pobre. De hecho, el récord pasado a menudo constituye un factor determinante en la aplicación de la penalidad por una falta cometida. *How Arbitration Works*, de los tratadistas Elkouri & Elkouri, BNA 6ta Edición, 2003, página 983.

En lo que respecta a la validez de un despido, atribuible a la conducta reiterada de un empleado, nuestra legislación considera como justa causa para el despido, entre otras que puedan afectar el buen y normal funcionamiento de un establecimiento: (B) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente,

insatisfactorio, pobre, tardío, negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono (C) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se le haya suministrado oportunamente al empleado.¹⁵

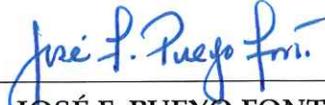
En el presente caso, la prueba ofrecida por el Hospital, la cual ha demostrado una disposición del querellante a violar consistentemente las reglas relativas a la eficiencia y procedimientos, particularmente en el cumplimiento de directrices válidamente impartidas en el transcurso de su trabajo como escolta, opera en su contra. En consecuencia y no encontrando factores mitigantes que puedan considerarse a favor del querellante y dejar sin efecto su despido, procede dictar el siguiente:

VI. LAUDO

Se justifica el despido del querellante, Nathan Pérez. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 28 de febrero de 2024.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO NCA

¹⁵ Véase Artículo 2 de la Ley Número 80 del 30 de mayo del 1976, según enmendada.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos, hoy, 28 de febrero de 2024 y remitida copia

electrónica a las siguientes personas:

SRA. MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
mndevega@auxiliomutuo.com
nfeliciano@auxiliomutuo.com
arsantiago@auxiliomutuo.com

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
cmunoz@sbsmnlaw.com

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
contacto@unidadlaboral.com

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
c.ortizvelazquez@yahoo.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA