

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

**CENTRO CARDIOVASCULAR DE  
PUERTO RICO Y DEL CARIBE  
(Hospital)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A- 04-3180**

**SOBRE: RECLAMACIÓN**

**ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 26 de mayo de 2005.<sup>1</sup>

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el "Hospital"**: Lcdo. Pablo Álvarez, Portavoz y Asesora Legal. **Por la "Unión"**: Sr. José Añeses, Portavoz y Asesor Laboral; Iluminada Otero, Enfermera y testigo; Maritza González, Querellante y testigo.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por el Árbitro, en cambio cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión:

### PROYECTO DE SUMISIÓN DEL HOSPITAL

Determinar si conforme a derecho y el Convenio Colectivo el 2 de abril de 2004 la Supervisora General de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. de la Corporación violó el Convenio Colectivo al permitirle a los familiares de determinado paciente que la visitaran en grupos de cuatro (4) personas; tal como establecen las políticas sobre visitas al centro. De ser así que determine el remedio apropiado.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo en relación a la forma y manera como la supervisora, Sundeen Soto manejó la situación ocurrida el 2 de abril de 2004 en la que estuvo envuelta la querellante Maritza González; de determinar que se violó el Convenio el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>2</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolverse se encuentra contenido en el Proyecto de Sumisión de la Unión.

---

<sup>1</sup> El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación en esa misma fecha.

<sup>2</sup> **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.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

#### Artículo III Declaraciones de Principios

Este Convenio Colectivo se firma con el propósito de obtener, para los empleados cubiertos por el mismo, mejores condiciones de vida y trabajo, al igual que una serie de beneficios marginales y estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre la Corporación y los trabajadores que ésta emplea y que están representados por la Unión; promover la eficiencia y la economía en las operaciones de la Corporación. El mismo, en todo su esfuerzo y espíritu, recoge el objetivo de los empleados por mejorar sus condiciones económicas y sociales dentro de la empresa. La Corporación y la Unión cooperarán ampliamente para dejar cumplidos los propósitos de este Convenio. De este modo, tanto la Unión como la Corporación afirman y garantizan el mantenimiento de la paz laboral tan necesaria para una institución como está, y en consecuencia acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

### IV. HECHOS

1. La Sra. Maritza González, aquí querellante, se desempeña como Enfermera Asociada para el Hospital desde hace unos cinco (5) años.
  2. Para el 2 de abril de 2004, la querellante se encontraba trabajando el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
  3. A eso de las nueve (9) de la noche personal del laboratorio invasivo llamó al piso siete (7) y le informó a la querellante que estarían subiendo un paciente.
  4. Durante dicha conversación llegaron al piso siete (7) unas diez (10) personas entre ellas varios niños. La querellante les preguntó qué hacían allí. Éstos le
-

contestaron que querían ver a su madre porque ésta iba a ser sometida a un procedimiento quirúrgico.

5. La querellante les indicó que no podían entrar al cuarto hasta que no subieran la paciente y la acomodaran. Seguido, les informó que las horas de visitas ya habían terminado, que podían pasar de dos (2) en dos (2).
6. Los familiares insistieron en pasar al cuarto, por lo que pidieron hablar con la Supervisora General.
7. La querellante procedió a enviarle un mensaje al localizador de la Supervisora para que subiera al piso siete (7) a resolver la situación.
8. Luego que la querellante enviara un tercer mensaje, la Supervisora se personó al piso siete (7) donde se encontró con los familiares de la paciente y la Querellante.
9. La Querellante le indicó a la Supervisora que éstos querían pasar a ver a la paciente y que ella les había indicado que no podían pasar todos a la misma vez, que pasaran de dos (2) en dos (2).
10. Seguido, la Supervisora les indicó que pasaran de cuatro (4) en cuatro (4) y los demás esperaran en el área de espera del primer piso.
11. La querellante entendiendo que la forma en que la Supervisora manejó la situación resultó en el menoscabo de su autoridad y en mofa por parte de los familiares del paciente; radicó la presente querrela.

## **V. ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Unión alegó que la forma y manera en que la supervisora Sundeen Soto manejó la situación ocurrida el 2 abril de 2004, en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. no

fue la mejor. Que la actitud de la Supervisora no fue la más apropiada ni correcta, y que con ello había incurrido en una falta de respeto contra la Querellante.

El Hospital, por su parte, alegó que las actuaciones de la supervisora Soto no violaron ninguno de los artículos contenidos dentro del Convenio Colectivo suscrito por las partes. Añadiendo, que la intención de ésta fue remediar la situación que se suscitó el día de los hechos que generaron la presente controversia.

## **VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical concluimos que las actuaciones de la supervisora Soto no violaron las disposiciones del Convenio Colectivo. Llegamos a dicha conclusión aún cuando surgió del testimonio de la Querellante y la enfermera Otero que Soto llegó molesta al piso siete (7). Sin embargo, de esto no se desprende que el comportamiento de ésta fuera denigrante, o que usara palabras soeces; o se actuara fuera de la autoridad conferida a esta última por su puesto como Supervisora. Por otro lado, sí surgió de las declaraciones de la Querellante que lo que le molestó fue que le restaran autoridad frente a los familiares de la paciente y que éstos se mofaran de ella. No obstante, esto no representa una violación del Convenio Colectivo.

A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente laudo:

## **VII. LAUDO**

Determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo en la forma y manera como la supervisora Sundeen Soto manejó la situación ocurrida el 2 de abril de 2004, en la que estuvo involucrada la querellante Maritza González.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de septiembre de 2005.

---

**Benjamín J. Marsh Kennerley**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 21 de septiembre de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARÍA M BENÍTEZ  
DELEGADA  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SR HÉCTOR L TROCHE  
DIRECTOR RECS HUMANOS  
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PR  
Y DEL CARIBE  
PO BOX 366528  
SAN JUAN PR 00936-6528

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA  
PO BOX 21537  
SAN JUAN PR 00931-1537

LCDO PABLO R ÁLVAREZ SEPULVEDA  
351 CALLE TETUÁN 4-A  
SAN JUAN PR 00901

---

**Milagros Rivera Cruz**  
**Técnica Sistemas de Oficina**