

Gobierno 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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO**

**(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO**

**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-08-2427**

**SOBRE : RECLAMACIÓN  
TRATO HOSTIL**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia para atender este 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 14 de enero de 2010. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, en esa misma fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: El Lcdo. Manuel Clavell, portavoz y asesor legal; la Sra. Zoriluz Navarro, oficial de asuntos laborales; el Sr. Ramón Mota, director del departamento de ingeniería; el Sr. Antonio Piñeiro, supervisor y las Sras. Mercedes Torres y Wanda Falú; ambas testigos.

**“Por la Unión”**: Lcdo. Edwin Rivera, portavoz y asesor legal; el Sr. Jesús Ortiz, delegado; la Sra. Maritza Navarro, querellante y la Sra. Myriam Osorio; testigo.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos proyectos de sumisión.

### PROYECTO DEL PATRONO

Si se cometió alguna violación del Artículo 13 de Convenio Colectivo y de así determinarse cual si alguno sería el remedio a solucionar.

### PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar si la ASEM, por sí o a través de sus agentes u oficiales incurrió en trato hostil y violación al Convenio Colectivo en contra de la empleada querellante Maritza Navarro. De resolver en la afirmativa ordene un cese y desista de esta práctica con cualquier otro remedio que en derecho y conforme al Convenio Colectivo proceda.

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>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el Patrono incurrió en una violación del Convenio Colectivo. De determinar que el Patrono violó alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> **Artículo XIII- Sobre 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO LX DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1...

##### Sección 13 - Buen trato y respeto recíproco

La Administración, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropriada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración.

Del mismo modo, los empleados de la Unidad Apropriada se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la Administración, sus funcionarios y supervisores.

### IV. HECHOS

1. La Sra. Maritza Navarro, aquí querellante, ocupa un puesto de Asistente de Servicios de Finanzas en ASEM desde 1986.
2. La Querellante está encargada de cobrar los trabajos que realiza la oficina de Ingeniería y conservación.
3. A mediados de septiembre de 2007, la Querellante llegó un día a su área de trabajo alrededor de las 10:00 a.m.
4. Al llegar al área se percató de que habían varias personas, entre ellos el supervisor, Antonio Piñero, reunidos en la oficina del Ingeniero Mota. Que acto seguido se fue para su cubículo donde oyó una discusión acalorada que se desarrollaba en la oficina del Ingeniero Mota.

5. Debido a lo anterior la Unión radicó un caso ante este foro, el de abril de 2008; esto luego de haber agotado el procedimiento de quejas y agravios acordado en el Convenio Colectivo.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Comenzada la vista, la Administración planteó que el caso no era arbitrable. Sostuvo que en la solicitud radicada por la Unión ante este foro se alegó la violación del Artículo 13, Traslados. No obstante, la reclamación de la Unión en nada tiene que ver con dicho artículo, por lo que desde el momento que se radicó la solicitud para la designación o selección de árbitro alegando una violación de Artículo 13, supra, ocurrió un error. Indicó que el alegar la violación de un artículo que no es el correcto es un error de tal magnitud que pone a la Administración en un total estado de indefensión. Que tal error impide que se cumpla con los requisitos mínimos para hacer el caso arbitrable; por lo cual solicita que se desestime. Por otro lado, arguyó que tampoco existe un remedio que pueda aplicar el árbitro de entrar en los meritos del caso.

La Unión, sostiene que no empece el error en la solicitud para la designación o selección de árbitro; la Administración sí sabía que la reclamación se trataba del Artículo LX, Sección 13. Indicó, que en los pasos previos a la vista en el foro de arbitraje las partes discutieron el asunto específico de la controversia.

Luego de analizar el argumento que levanta la Administración determinamos que el caso es arbitrable, toda vez que el planteamiento no se trata de un cuestionamiento de la jurisdicción del árbitro o de que no se siguieran los términos acordados por las partes en el procedimiento de querellas. Simplemente se trata de un

error en la solicitud de designación o selección de árbitro; el cual no alteró en nada el proceso previo de discusión de la querrela entre las partes. Tan es así que la Administración tenía varios testigos en sala, que presenciaron los eventos que generaron el caso que se encuentra ante la consideración de este Árbitro.

En cuanto a los méritos del caso, surge de la prueba que en efecto hubo una discusión acalorada en la oficina del Ingeniero Mota; en la cual se encontraban varias personas, entre ellos el supervisor Antonio Piñero. Que éste salió de la oficina hablando en voz alta y amenazante; además de malhumor.

Aún cuando la discusión no fue con la Querellante, ni ésta fue el objeto de la misma; ni en ninguna forma fue disciplinada como resultado de lo que allí se discutió, este tipo de comportamiento no promueve un ambiente adecuado para trabajar. De hecho, las partes reconocen y pactaron en el Artículo LX, Sección 13, supra la necesidad de fomentar un área de trabajo donde el trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme sean mutuos entre los supervisores y los empleados. Por lo tanto, toda conducta que se desvíe de la anterior norma no debe ser permitida y debe ser evitada por los supervisores y los empleados.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VI. LAUDO**

Se ordena que cese y desista de cualquier conducta que viole lo dispuesto en el Artículo XL, Sección 13, Disposiciones Generales.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a **3 de junio de 2010.**

---

**SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy **3 de junio de 2010** y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO MANUEL CLAVELL  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
ADM SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA ZORILUZ NAVARRO  
OFICIAL ASUNTOS LABORALES  
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO EDWIN RIVERA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

SR JESÚS ORTIZ-DELEGADO  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

