

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono u Hospital)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADO(A)S
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1035

SOBRE : AMONESTACIÓN POR
ACTITUD IRRESPECTUOSA

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 3 de marzo de 2011, fecha en la cual, además, quedó sometida para su análisis y adjudicación.

Por el **Hospital Metropolitano**, en adelante “el Hospital o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; Maribel Lugo Serrano, Directora de Recursos Humanos y testigo; y Lydia Navarro Vázquez, Coordinadora de Desarrollo de Personal y testigo.

Por la **Unión Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud**, en adelante “la ULEES o la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y Luis Calderón, delegado general, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto que resolveremos será el siguiente:

Que el Árbitro determine conforme a derecho, si la amonestación escrita del 7 de octubre de 2008, estuvo justificada.

De determinarse que no estuvo justificada que se elimine del expediente de personal.

De determinarse que estuvo justificada que se mantenga en el expediente de personal.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

Artículo XI DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 11.1

Excepto en la medida en que clara y expresamente se disponga lo contrario por cualquier disposición específica en este Convenio, el Hospital se reserva y retiene, sola y exclusivamente, todos sus derechos y prerrogativas inherentes para administrar el negocio, según dichos derechos existían antes de la firma de este Convenio con la Unión.

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a

¹ Convenio Colectivo de la Unidad "C" Auxiliares vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. Éste fue extendido, posteriormente, por las partes. Exhibit I Conjunto.

manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales funciones de la gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir y disciplinar empleados por justa causa ..., supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trajo {sic} y horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; y tomar cualquier otra medida que el Hospital pueda determinar como necesaria para la operación ordenada, eficiente y rentable del Hospital. Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Manual del Asociado²

Infracción:

...

24. Comportarse en forma desatenta, irrespetuosa o descortés al tratar a pacientes, familiares, público, compañeros o supervisores.

²Vigente para la fecha de los hechos. Éste Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit II del Patrono.

Primer Paso: Amonestación Escrita
Segundo Paso: 3-5 días de suspensión
Tercer Paso: Despido

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Luis Calderón Escalera, querellante, labora como Guardalmacén en el área de Compras y Almacén del Hospital Metropolitano hace alrededor de veintiún años. Además, es delegado general de la Unión desde 1998.
2. La Directora del Área de Compras y Almacén y supervisora del Querellante, es la Sra. Aurea Santiago Guerra.
3. El señor Calderón recibió el manual de conducta del Hospital (Manual del Asociado) el 28 de julio de 2008.³
4. La señora Santiago había orientado al Querellante mediante sendas entrevistas los días 26 de octubre de 2005 y 9 de agosto de 2007, por alegadas interrupciones en las labores de otro personal del Hospital y por una queja de un compañero por comentarios que, alegadamente, el Querellante realizó sobre él.⁴
5. El 24 de septiembre de 2008, hubo una reunión presidida por el Director Ejecutivo, Lcdo. Gilberto González en la cual estaban presente alrededor de diez asociados. Se encontraba además, por parte de la gerencia, la Coordinadora de Desarrollo de Personal, Lydia Navarro Vázquez.

³ Exhíbit I del Patrono.

⁴ Exhíbits IV y V del Patrono.

6. El propósito de la reunión era informar al personal sobre cambios en el área de estacionamiento y arreglos que se llevarían a cabo en el Hospital.
7. La señora Santiago, supervisora del Querellante, no se encontraba en la reunión.
8. En medio de la mencionada reunión, el Querellante levantó su mano y le cuestionó al Director Ejecutivo sobre los aumentos de salario del personal.
9. El Director Ejecutivo le ripostó que ese no era el lugar para atender ese reclamo, que para eso estaba la Oficina de Recursos Humanos.
10. La señora Santiago le cursó una amonestación escrita al Querellante el 7 de octubre de 2008, por alegadamente, haberse comportado de manera irrespetuosa y retante hacia el Lcdo. Gilberto González el 24 de septiembre de 2008, en la reunión de asociados.⁵
11. La Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del caso ante nuestra consideración para cuestionar la justificación, si alguna, de la amonestación escrita cursada al Querellante.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que el Querellante se dirigió de manera irrespetuosa hacia el Director Ejecutivo, Lcdo. Gilberto González, frente a sus compañeros de trabajo, al interrumpirlo en una reunión de asociados para cuestionarle sobre los aumentos salariales que estaban pendientes para los empleados.

⁵ Exhíbit III del Patrono.

Para sostener dichas alegaciones, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Lydia Navarro Vázquez, Coordinadora de Desarrollo de Personal. Ésta aseveró que coordinó, a petición del Lcdo. Gilberto González, Director Ejecutivo, una reunión con el personal de Almacén para informar sobre unos cambios y arreglos que se estarían llevando a cabo en la Institución. Que a dicha reunión asistieron alrededor de diez empleados, incluido el Querellante, y por parte de la administración el licenciado González y ella. Dijo, que durante la reunión, el Querellante interrumpió al licenciado González para cuestionarle sobre los aumentos de salario de los empleados. Añadió que el licenciado González le contestó al Querellante que la reunión no era el foro para discutir eso, que para eso estaba la oficina de Recursos Humanos y los procedimientos del Convenio Colectivo. Fue su testimonio que Calderón continuó haciendo comentarios en voz alta a sus compañeros lo que tuvo el efecto de seguir interrumpiendo la reunión. Por último dijo, que la reunión terminó sin más preguntas o comentarios.

El Hospital presentó, además, el testimonio de la Directora de Recursos Humanos, quien hasta el momento de la vista, llevaba once meses fungiendo como tal⁶. Fue su testimonio que la Sra. Aurea Santiago, quien firma la amonestación escrita en cuestión, es la supervisora del Querellante, más no estuvo presente en la reunión del 24 de septiembre de 2008.

⁶ Cabe señalar que al momento de la aplicación de la medida disciplinaria no ocupaba el puesto.

La Unión por su parte, alegó que la pregunta que el Querellante le dirigió al Director Ejecutivo la hizo respetuosamente, dentro del marco de sus funciones como delegado general, por lo que la amonestación escrita que le cursaron por, alegadamente, haber infringido el acápite número 24 del Manual del Asociado, no procede.

Para sostener dicha alegación, presentó como testigo al Sr. Luis Calderón, querellante. Éste manifestó que se desempeña como Guardalmacén en el Hospital Metropolitano por espacio de veintiún años. Indicó que, además, es delegado general de la Unión desde el 1998. Manifestó que en muchas ocasiones se le ha llamado la atención por gestiones que ha realizado en su función de delegado. Aseveró que el día de la reunión con el Director Ejecutivo, levantó la mano y pidió permiso para dirigirse a éste y le preguntó sobre los derechos de los empleados, en función de que es el delegado general. Añadió que el Director Ejecutivo lo mandó a callar y le dijo que se fuera. Que él decidió quedarse porque era su deber estar allí. A preguntas del abogado del Patrono indicó que al final de la reunión, el Director Ejecutivo dio espacio para aquellos empleados que tuvieran dudas o preguntas, sin embargo, él no intervino porque ya el Director Ejecutivo lo había mandado a callar. Añadió, que no había sido amonestado anteriormente, por alguna situación similar a ésta.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la amonestación escrita impuesta al Sr. Luis Calderón Escalera estuvo justificada o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

La infracción número 24 del Manual del Asociado aplicada al Querellante dispone que se disciplinará con una amonestación escrita a aquel empleado que en primera ocurrencia, se comporte en forma desatenta, irrespetuosa o descortés al tratar a pacientes, familiares, público, compañeros o supervisores. La evidencia que desfiló durante la audiencia no nos permite concluir que el Querellante haya incurrido en ese tipo de conducta durante la reunión del 24 de septiembre de 2008.

Damos entera credibilidad al testimonio del Querellante, un empleado de veintiún años de labor, quien en un ejercicio legítimo como delegado general de la Unión levantó la mano y cuestionó al Director Ejecutivo sobre unos beneficios y/o derechos de sus representados que estaban pendientes de honrarse por la administración. Del testimonio de la señora Navarro, tampoco podemos concluir que el Querellante se haya dirigido en forma desatenta, irrespetuosa o descortés al dirigirse al Director Ejecutivo. Por otro lado, la evidencia de entrevistas, a modo de orientación, realizadas al Querellante y presentadas por el Patrono, no tienen ninguna relación con el tipo de conducta imputada y son remotas en relación con la fecha de los hechos y de la aplicación de la medida disciplinaria ante nos. Por último, es improcedente que la

supervisora del Querellante le amoneste por escrito por unos hechos que no presencié y sobre lo cual no se presentó prueba de su intervención en alguna investigación o que estuviera de alguna manera relacionada al proceso previo a la aplicación de la medida disciplinaria.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la amonestación escrita cursada al Sr. Luis Calderón Escalera por infracción al inciso número 24 del Manual del Asociado no estuvo justificada, por lo que emitimos el siguiente:

LAUDO

La amonestación escrita del 7 de octubre de 2008, dirigida al Sr. Luis Calderón Escalera no estuvo justificada. Se ordena a que se remueva la misma de su expediente de personal al recibo de esta determinación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de junio de 2011.

**RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 7 de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARIBEL LUGO SERRANO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO-SAN JUAN
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN
CALLE HATILLO #55
SAN JUAN PR 00918

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**