

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

ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-1560

SOBRE:

DESPIDO POR CONDUCTA
IMPROPIA

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 16 de noviembre de 2012. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de marzo de 2013. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL ASHFORD PRESBYTERIAN COMMUNITY HOSPITAL: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, representante legal y portavoz; la Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Ivellisse Guzmán, Gerente de Sala de Operaciones; el Sr. Luis Acosta, y las Sras. Neysha Correa, y Johanelly Hernández, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz, el Sr. Arturo Grant, Representante de la Unión; y el Sr. Alfonso Serrano, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro resuelva, conforme a Derecho, el Convenio Colectivo, y la evidencia, si el despido del unionado Alfonso Serrano fue sin justa causa o no. De determinar que sí, que ordene la reposición en el empleo con la paga atrasada o el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXX Derechos Gerenciales

- A. La gerencia tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, y de establecer normas para la ejecución del trabajo.
- B. La Gerencia podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad (seniority) según lo disponga este Convenio, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo despedir empleados por justa causa.
- C. La Gerencia podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y asimismo podrá determinar el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones.
- D. En relación con equipo y operaciones, la Gerencia podrá instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y podrá cambiar, combinar, dividir o alterar sus métodos de operación.
- E. La Unión reconoce el derecho de la Gerencia de introducir nuevos métodos y sistemas existentes, la Gerencia podrá regular tanto la calidad como la cantidad

de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio. Se entiende que la Gerencia retendrá el derecho de administrar su negocio de la forma y manera que estime conveniente con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante Alfonso Serrano Vega, quien se desempeña como enfermero graduado, inició labores en el Ashford Presbyterian Community Hospital, el 9 de enero de 2001.
2. Éste estaba asignado a laborar a la Sala de Operaciones, donde fungía como “líder de grupo”, en un turno fijo de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., de lunes a viernes. Sus tareas medulares consistían en coordinar las salas para las cirugías, y verificar que el material médico quirúrgico estuviese limpio y organizado.
3. El 8 de noviembre de 2010, ocurrió un incidente entre el Querellante y la Técnica de Sala de Operaciones, Johanelly Hernández. Dicho incidente tuvo como consecuencia la suspensión por diez días de empleo y sueldo de la Sra. Hernández, y el despido del Querellante, efectivo el 1ro. de diciembre de 2010.
4. El 17 de diciembre de 2010, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, donde alegó que el despido del Querellante estuvo injustificado por lo que solicitó la reposición del mismo, más los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Alfonso Serrano Vega estuvo o no justificado. El Hospital le imputó haber incurrido en múltiples violaciones al reglamento de personal,¹ durante un incidente que involucró al Querellante, el 8 de noviembre de 2010. Por lo que solicitó que la sanción impuesta fuera refrendada.

Para sostener su contención, el Hospital presentó a la Sra. Johanelly Hernández como su principal testigo. Ésta declaró que el día de los hechos, como parte de sus tareas como Técnica de Sala de Cirugías, fue asignada a laborar en el área de "utility" para efectuar la esterilización y organización de los materiales quirúrgicos. Que a eso de las 8:00 p.m. solicitó ayuda de sus compañeros para completar su tarea, pero el Querellante, quien se desempeñaba como "Líder de Grupo", no permitió que ésta recibiera la colaboración requerida. Esta situación provocó una discusión en voz alta, entre la testigo y el Querellante. Al final del turno, según alegó, ella y otra compañera de trabajo terminaron con la labor encomendada. Posteriormente, presentó una querrela en contra del Sr. Alfonso Serrano.

De otra parte, y a preguntas de la Unión, la testigo indicó sentirse molesta de que constantemente era asignada, por el Querellante, a efectuar el "utility"², aún cuando dicha tarea requería de un gran esfuerzo físico. En cuanto al incidente en sí, aceptó que ambas partes, el Querellante y ella misma, se faltaron el respeto durante el incidente.

¹ Las normas del Reglamento que se le imputaron al Querellante nunca fueron especificadas.

² Procesamiento de bandejas y equipo médico quirúrgico.

El Hospital presentó, además, los testimonios de los Sres. Luis Acosta, Neischa Correa, e Ivelisse Guzmán. Éstos, de manera general, señalaron que el Querellante era un profesional competente, pero deficiente en sus relaciones interpersonales. En cuanto a la señora Hernández, señalaron que ésta requería de seguimiento para efectuar sus tareas, sin embargo, a pesar de ser un poco impulsiva, cumplía con su trabajo. También declararon haber percibido algún grado de hostilidad laboral entre el Querellante y la señora Hernández. Asimismo, indicaron que el trabajo de "utility" requería de gran esfuerzo físico por el peso de las bandejas, y que no era apropiado el que se mantuviera a una sola persona, en este caso a la señora Hernández, efectuando esa labor sin ser rotada y sin recibir la ayuda necesaria para ello.

La Unión, por su parte, alegó que el despido del Querellante se efectuó de manera injustificada. Para sostener su contención, ésta presentó varias comunicaciones de compañeros y ex compañeros del Querellante en la cual se expresaban de manera positiva sobre el imputado. Sin embargo, su prueba fundamental descansó sobre el testimonio del Querellante con respecto a los hechos que nos ocupan.

Éste inició su alocución indicando que allá para la noche del 8 de noviembre de 2010, el Querellante instruyó a la Sra. Johanelly Hernández a que se presentara al área de "utility" a realizar las tareas de instrumentado, sin embargo, ésta se mantuvo hablando por teléfono celular y perdiendo el tiempo. Que posteriormente, mientras se encontraba ubicado en el área de la pizarra posteando las cirugías en turno, escuchó a la señora Hernández alterada, gritando y hablando palabras soeces, por lo que se dirigió

al área de "utility" para investigar lo que estaba sucediendo. Según declaró, éste aseguró haberse expresado en un tono normal, pero la señora Hernández le increpó de manera violenta y él le indicó "me bajas la voz, que esto aquí no es lugar para esto, me bajas la voz". Al ver que ésta se encontraba demasiado descontrolada, salió del área y preparó un documento para hacer constar el incidente.

Finalmente, negó las imputaciones relacionadas a que no permitía que sus compañeros de labores ayudaran a Hernández, o que siempre le asignaba la misma tarea por trato discriminatorio, y lo trató de justificar indicando que lo hacía de esa manera debido a que los médicos no querían tratar con ella, porque era una empleada problemática, se ponía a discutir con ellos, a hablar palabras soeces, e incurrir en vulgaridades.

Expuestos los testimonios presentados por ambas partes, podemos concluir que nos encontramos ante una controversia que debe ser resuelta tomando en consideración la credibilidad que podamos adjudicarle a estos testigos. Dicho concepto consiste en una asignación valorativa de certeza o probabilidad sobre una versión de los hechos o acontecimientos incidentales al caso. Pueblo vs. Colón Burgos 140 DPR 564 (1969).

Al juzgador de los hechos le corresponde resolver la credibilidad de un testigo cuando haya partes de su testimonio que no sean aceptables. Sin embargo, la falta de veracidad en partes de un testimonio no significa que deba descartarse absolutamente el resto de la declaración. Pueblo vs. Chévere Heredia, 139 DPR 1 (1995). Un análisis cuidadoso de ambos testimonios (Hernández y el Querellante) nos lleva a concluir que

uno de los dos está faltándole a la verdad. Un aspecto contradictorio que debemos destacar es el hecho de que ambos alegaron haber concluido con las tareas de ese día, sin embargo, si tomamos en consideración lo estricto y ordenado que era el Querellante hacia el trabajo, lo cual fue ratificado por testigos de ambas partes, podemos concluir que nos merece mayor credibilidad el hecho de que fue el Querellante y no la señora Hernández quien declaró la verdad sobre ese detalle.

Por otro lado, el Querellante aceptó y justificó razonablemente el hecho de que asignaba consistentemente a la señora Hernández al área de "utility", así como el que se reusara a proveerle ayuda con su tareas. No dudamos que entre ambos empleados existía cierto nivel de animosidad, sin embargo, lo podemos analizar desde el punto de vista de una empleada que requería de supervisión directa, que se sentía hostigada en contraste con otro empleado perfeccionista en su trabajo, quien probablemente no contaba con las destrezas de supervisión adecuadas para llevar a cabo su trabajo. Pero ello, de ninguna manera, puede justificar que el Hospital lo penalice por querer hacer su trabajo de forma eficiente y responsable.

Así las cosas, procede indicar que era menester del Hospital establecer mediante prueba suficiente que el Querellante incurrió en una falta merecedora de la pena capital en el ámbito laboral. Grave ha de ser la falta, cristalina ha de ser la justificación para

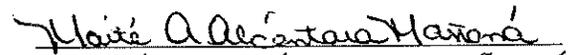
sostener el despido de un trabajador,³ por lo que no tenemos otra alternativa que no sea la de revocar la sanción impuesta al Querellante.

LAUDO

El despido del Sr. Alfonso Serrano Vega no estuvo justificado, el Hospital no estableció justa causa para ello. Se ordena su inmediata reposición, más los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de junio de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARTURO GRANT
REPRESENTANTE
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

³ Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536.

SRA IRMA CARRILLO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL
PO BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

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

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ, BETANCES, SIFRE
MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA