

Estado Libre Asociado 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 AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-718

SOBRE: SUSPENSIÓN POR INSULTOS,
USO DE LENGUAJE OBSCENO Y
CONDUCTA IMPROPIA

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 10 de octubre de 2013. Ésta quedó sometida para su análisis y adjudicación el 27 de enero de 2014, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el **Hospital Auxilio Mutuo**, en adelante "el Hospital", comparecieron: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; María Vega, Directora de Recursos Humanos; el Ingeniero Wilson Colón, Director; y Víctor Rivera, supervisor.

Por la **Unidad Laboral de Enfermera(o)s y Empleados de la Salud**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz, asesor legal y portavoz; Aníbal Alago, funcionario; y Héctor Fernández, querellante y delegado.

ACUERDO DE SUMISIÓN

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

Que la Honorable Árbítro determine, a la luz de la prueba, del convenio colectivo y conforme a derecho:

1. Si el empleado incurrió en violación a las Reglas de Conducta y disciplina;
2. Si procedía la suspensión otorgada al Querellante;
3. De entender que procedía, que se confirme la misma y proceda a la desestimación de la querella;
4. De no proceder, que se elimine, con el correspondiente pago de salarios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

Artículo I

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las relaciones obrero-patronales están inspiradas en los deseos sinceros de las partes de realizar objetivos comunes para el mejoramiento del nivel social y económico de los empleados y el fortalecimiento y crecimiento de la industria.

Para el logro de estos objetivos es indispensable la creación de un clima de armonía, comprensión y buena voluntad que estimule la dinámica creadora y constructiva que proporciona la paz industrial.

Las partes contratantes se esforzarán por mantener relaciones armónicas en un clima de paz y de mutua comprensión donde se cumplan los deberes y se garanticen los derechos que más adelante se establecen. La Unidad Laboral tomará aquellas acciones que le garanticen al Hospital un servicio eficiente y a tono con los más altos niveles de ejecución y responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la del servicio que rinde el Hospital a la comunidad.

Nosotros los contratantes comprometidos como estamos en prestar un servicio de excelencia que asegure los más altos niveles de salud del pueblo, declaramos el propósito de

¹ Convenio Colectivo de la Unidad de Planta Física, vigente desde el 1 de junio de 2010 hasta el 31 de mayo de 2014. Exhibit I Conjunto.

fortalecer nuestras relaciones en un plano de comprensión y respeto de los deberes y derechos de cada uno.

Artículo XVIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital retiene el derecho exclusivo de 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, establecer normas de conducta, disciplina, orden y seguridad, requerir trabajo de sobre tiempo y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.
- B. La Unión, en adición, reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o descender de categoría, transferir, aumentar o reducir el número de sus empleados y a disciplinar o despedir cualquier empleado por causa que, a juicio del Hospital, sea justificada y sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Manual del Empleado²

Reglas de Conducta

...

24. Conducta impropia: No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o a la moral pública y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o la imagen de éste en la comunidad, sus servicios, personal, pacientes y patrocinadores. Todo empleado

²Revisado y actualizado 20 de diciembre de 2002. Este Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhíbit I del Patrono.

debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta.

b. Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problemas o casos en presencia de otros empleados, supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes.

...

27. Peleas: Está terminantemente prohibidas las riñas, peleas, el acometimiento, la agresión o lesión a otra persona, en los predios del Hospital y/o durante horas laborables por cualquier razón.

28. ...

29. Lenguaje profano y/u ofensivo: No se usará lenguaje profano, ofensivo y/o amenazante contra persona alguna en los predios del Hospital y/o durante el desempeño de sus funciones y/o en horas laborables.

30. ...

31. Amenazas: Las amenazas, intimidación o la interferencia con otros empleados, Supervisores, gerenciales o pacientes están terminantemente prohibidas.

32. Descortesía e insolencia: No se tolerará la descortesía o insolencia hacia cualquier paciente, visitantes, familiares y/o Supervisor, compañero de trabajo o cualquier persona.

...

RELACIÓN DE HECHOS

Las partes decidieron someter el caso por documentos. De los mismos se derivan los siguientes hechos:

1. El querellante, Héctor Fernández Morales, ha laborado por los pasados dieciocho (18) años para el Departamento de Planta Física del Hospital

Auxilio Mutuo. Es además, delegado de la ULEES en dicho Departamento.

2. El 15 de enero de 2003, recibió³ el Manual del Empleado del Hospital⁴.
3. El 16 de julio de 2010, ocurrió un incidente entre el Querellante y el Sr. Jorge Rodríguez Andino, quien también labora en el Departamento de Planta Física. Este último alegó que el Querellante le había faltado el respeto verbalmente en varias ocasiones utilizando palabras soeces y vulgares y que durante la mañana de ese día en particular lo había invitado a pelear⁵. Realizó un informe del incidente a su supervisor, el Sr. Víctor Rivera.
4. El señor Rivera sometió el informe al Ingeniero Wilson Colón, Director de Planta Física quien, a su vez, refirió el informe a la Directora de Recursos Humanos del Hospital para investigación⁶.
5. A tenor, el 4 de agosto de 2010, el Departamento de Recursos Humanos condujo entrevistas al señor Rodríguez, el supervisor Víctor Rivera y a Miguel Ángel López, otro empleado de Planta Física quien había sido identificado por Rodríguez como testigo presencial de los hechos⁷.
6. El 5 de agosto de 2010, el Departamento de Recursos Humanos entrevistó al Querellante en relación con el alegado incidente⁸.

³ Exhibit II del Patrono.

⁴ Exhibit I del Patrono.

⁵ Exhibit IX del Patrono.

⁶ Exhibit IV del Patrono.

⁷ Exhibits VI, VII y VIII.

⁸ Exhibit V del Patrono.

7. En dicha entrevista el Querellante admitió que se dirigió a sus compañeros utilizando una palabra soez y que el señor Rodríguez le exigió que lo respetara y que él le manifestó que si quería “ponchara” y lo hablaban afuera. Indicó además, que se había extralimitado, que no debió hablarle así y le pidió disculpas por encontrarse arrepentido de lo sucedido. Añadió que estaba afrontando problemas personales que le estaban afectando en el manejo de su coraje.
8. El 17 de agosto de 2010, la Directora de Recursos Humanos, Sra. María Vega, informó al Querellante que luego de la investigación realizada, habían determinado que incurrió en violación de las Reglas 24, 27, 29, 31 y 32 de las del Manual de Conducta, por lo que se le suspendía de empleo y sueldo por doce (12) días laborables⁹.
8. El 20 de septiembre de 2010, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro, mediante la cual cuestionó la validez de la mencionada suspensión.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que la suspensión impuesta al Querellante se justificaba, ya que éste admitió haber incurrido en la conducta que es prohibida por el Manual de Empleados del Hospital. Añadió que, aun cuando el expediente de personal del Querellante reflejaba una reiteración de su conducta que inclusive, había conllevado una suspensión de empleo y sueldo anterior, no se consideró un castigo mayor al

⁹ Exhíbit III del Patrono.

impuesto por la admisión de los hechos y su compromiso de buscar ayuda para que dicha conducta no se repitiera

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días impuesta al Querellante no se justificaba. Adujo que hubo un cruce de palabras entre éste y el empleado Jorge Rodríguez, pero que fue una malinterpretación de Rodríguez cuando el Querellante le indicó que "poncharan" para atender el asunto afuera que lo estuviera amenazando o invitando a pelear.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo por doce (12) días que el Hospital le impuso al Sr. Héctor Fernández Morales estuvo justificada o no.

En casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso.¹⁰

El principio de justa causa comprende tres cuestiones principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,

¹⁰ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable. ¹¹

Al examinar la prueba presentada, podemos concluir, sin lugar a dudas, que el Querellante admitió que estuvo involucrado en un intercambio de palabras que incluyó lenguaje soez y falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo. Que se disculpó y reconoció que se extralimitó en su proceder y no supo manejar su coraje. Sobre el particular, los tratadistas versados en el arbitraje obrero patronal han comentado que los árbitros dan un peso significativo a admisiones contra interés realizadas por una parte en el caso¹². Más aun, considerando que el Querellante es delegado de la Unión. Fue su propia admisión durante el proceso investigativo del incidente lo que nos lleva a concluir que incurrió en conducta violatoria del Manual de Empleados del Hospital.

Los árbitros, generalmente están de acuerdo que en casos de peleas o agresión verbal en los que no medien circunstancias mitigantes, el Patrono tiene el derecho de imponer medidas disciplinarias, incluyendo el despido, en aras de minimizar disloques en sus operaciones, los cuales pueden impactar negativamente el funcionamiento de sus negocios y la moral de los demás empleados.¹³ El lenguaje insultante de un empleado y las amenazas, son actos suficientes para garantizar la imposición de medidas disciplinarias o el despido, independientemente del hecho de que el insulto o amenaza la haya realizado bajo coraje.¹⁴

¹¹ Fernández Quiñones, *supra*, pág. 210.

¹² Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 375.

¹³ *Grievance Guide*, Tenth Edition, BNA 2000, pág. 76.

¹⁴ *Ante*, pág. 77.

La conducta exhibida por el Querellante, violó las Reglas del Manual de Empleados número 24, 29, 31 y 32. Atendiendo el hecho de que su historial disciplinario incluye varias intervenciones, incluyendo otra suspensión de empleo y sueldo por conducta similar, entendemos que la medida disciplinaria es proporcional a las faltas cometidas.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que el empleado incurrió en violación a las Reglas de Conducta y disciplina número 24, 29, 31, y 32. Procede la suspensión de doce (12) días que se le impuso. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 18 de diciembre de 2014.


RUTH L. COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de diciembre de 2014 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HÉCTOR SALAMÁN NÚM. 354
URB. LA MERCED
SAN JUAN, PR 00918

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SR ANIBAL ALAGO
REPRESENTANTE - ULESS
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III