

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**HOSPITAL SAN CRISTÓBAL
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE
LA SALUD (U. L. E. E. S.)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-869*

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL Y
ACADEMICIDAD**

CASO NÚM: A-09-549

SOBRE: FALTA DE RESPETO

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se pautó para celebrarse en las oficinas del Hospital San Cristóbal en Ponce, el lunes, 12 de abril de 2010. Ese mismo día, el caso quedó sometido para el correspondiente análisis y adjudicación. Previo a la celebración de la vista del caso en sus méritos, el Patrono levantó las defensas de arbitrabilidad procesal y académica.

El **Hospital San Cristóbal**, en adelante “**el Hospital**”, estuvo representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Jesús A. Rodríguez Urbano. Por el Hospital

* Número asignado a la académica y a la arbitrabilidad procesal.

comparecieron: la Srta. Candie Rodríguez Ruiz, directora de Recursos Humanos y los señores Félix J. Martínez, Tomás Cordova y Eliasin Echevarría, testigos.

La **Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud**, en adelante “**la Unión**”, estuvo representada por su asesor legal, el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera. Además comparecieron: el Sr. Ariel A. Echevarría, funcionario; el Sr. Roberto Morales, testigo y el Sr. José Raúl Arroyo Vázquez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Si el Patrono incurrió en violación al Convenio Colectivo y si la presente querella es o no académica para adjudicación en arbitraje y si la querella es arbitrable procesalmente a la luz del Convenio Colectivo.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el Patrono (Sr. Félix Martínez) incurrió o no en hostigamiento laboral contra el Sr. José Raúl Arroyo Vázquez. De determinarse que sí, que la **Árbitro** conceda el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

Luego del correspondiente análisis, del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Ábitro determine si la querrela es o no académica para adjudicación en arbitraje y de resolver que la misma no es académica que determine si es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no es académica y que es arbitrable procesalmente, que resuelva conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable, si el Patrono (Sr. Félix Martínez) incurrió o no en violación al Convenio Colectivo. De resolver en la afirmativa, que la Ábitro conceda el remedio adecuado conforme el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.¹

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES² AL CASO

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa diferencia entre la Unión y el Hospital, que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre el Empleado, la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

Primer Paso

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito de por

¹Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

²Exhíbit 1 Conjunto, Convenio Colectivo aplicable a la controversia con vigencia desde el 1 de marzo de 2002 hasta el 28 de febrero de 2006, extendido por estipulación del 28 de julio de 2006 al 28 febrero de 2010.

sí o a través de su delegado, y/o un representante de la Unidad Laboral, ante su supervisor inmediato, dentro de los cinco (5) días laborables, siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes, a que se presente dicha queja, el supervisor presentará la decisión por escrito para resolver dicha queja. Si el empleado no está conforme con la decisión del supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso. En caso de no encontrarse el delegado o que éste no esté dispuesto a presentar la querrela, el representante autorizado de la Unión podrá radicar la misma.

Segundo Paso

El empleado, el delegado y/o el representante autorizado de la Unidad Laboral someterá su querrela por escrito, no más tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor inmediato contestara, o debió haber contestado la querrela en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración, no más tarde de cinco (5) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho período.

Tercer Paso

1. Si la Unidad Laboral no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unidad Laboral podrá, no más tarde de diez (10) días laborables, después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Sr. José Raúl Arroyo Vázquez, laboraba como trabajador de mantenimiento en el Departamento de Planta Física del Hospital San Cristóbal.
2. El Sr. Félix J. Martínez era el supervisor inmediato del Querellante.
3. El 13 de junio de 2008, el señor Arroyo presentó una querrela en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios.³ En la querrela, se indicó lo siguiente:

Motivo de la querrela: Hostigamiento laboral en violación al Convenio Colectivo y otros, por parte del Sr. Félix Martínez en incidente ocurrido el día 6 de junio de 2008 y en otros anterior[es].⁴
4. El 20 de junio de 2008, el Hospital contestó el primer paso.⁵ En el documento el Patrono negó que el Sr. Félix Martínez incurriera en hostigamiento laboral y puso en conocimiento a la Unión de que la investigación de la querrela no se había podido comenzar por razón de no contar con el informe que se le solicitó al señor Arroyo, ni con la presencia del señor Martínez por encontrarse en descanso por el Fondo.
5. El 23 de junio de 2008, el Querellante presentó al Hospital el informe del incidente.⁶
6. El 20 de agosto de 2008, el Hospital, por conducto de la Srta. Candie Rodríguez, directora de Recursos Humanos, contestó el segundo paso del procedimiento de

³ Exhíbit 1 del Patrono.

⁴ Ibid.

⁵ Exhíbit 4 del Patrono. Documento suscrito por la Srta. Candie Rodríguez Ruiz, dirigido al Sr. Ariel Echevarría, representante de la U. L. E. S. S.

⁶ Exhíbit 1 de la Unión.

quejas y agravios.⁷ Según el documento, se llevó a cabo una reunión el 14 de agosto de 2008, a tenor con el Convenio Colectivo aplicable. Al respecto, el escrito indicó, en parte, lo siguiente:

En aras de resolver la controversia entre ambos empleados para que continúen trabajando como hasta el presente y de haber dialogado y escuchado ambas partes, le indico que ya el Hospital ha tomado las medidas correctivas necesarias para que la situación no vuelva a ocurrir.

Como se indicó en la reunión, las medidas correctivas que se tomaron fueron identificadas mientras se estaba haciendo la investigación...

De tener alguna pregunta, por favor comuníquese con mi persona.

7. El 25 de agosto de 2008, la Unión presentó esta controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LA ACADEMICIDAD Y LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Nos corresponde resolver, en primera instancia, si esta querrela es o no académica. De determinarse que no es académica, se resolverá si es arbitrable procesalmente o no.

El Hospital sostuvo que la querrela se tornó académica al Hospital tomar medidas correctivas contra el Sr. Félix Martínez, supervisor del Querellante, con el propósito de que no volviera a ocurrir otro incidente igual al referido en esta querrela. Que a la fecha

⁷ Exhíbit 2 del Patrono. Documento suscrito por la Srta. Candie Rodríguez Ruiz, dirigido al Sr. Ariel Echevarría, representante de la U. L. E. S. S.

de la audiencia de arbitraje no había ocurrido otro incidente de la misma naturaleza. Además, alegó que no había un caso real entre las partes porque el Hospital, al ejercer su prerrogativa de administrar la disciplina, tomó una acción contra el señor Martínez, determinando así el remedio adecuado al alegado hostigamiento laboral, por lo que no tendrá ninguna consecuencia práctica el que este foro dilucide los méritos de la querrela. Añadió que es una mera especulación el plantearse que la situación es recurrente.

La Unión, por su parte, alegó que lo expresado por el Hospital en la carta de 20 de agosto de 2008, sobre las medidas correctivas, no constituye el remedio adecuado a esta querrela sobre hostigamiento laboral. Que del documento no se desprende, específicamente, cuáles son esas medidas correctivas.

La academicidad es una defensa que se levanta con la intención de que un foro adjudicador no entre a dilucidar un asunto por entenderse que no existe controversia alguna o que la sentencia que sobre el caso se emita no tendría efecto práctico alguno.⁸ Los foros adjudicativos tienen la facultad de analizar situaciones que tengan dentro de sí una controversia real entre las partes, ya que dichos foros no emiten opiniones consultivas. A tales efectos, la jurisprudencia ha resuelto lo siguiente:

Un caso es académico cuando pierde su carácter adversativo, ya sea por cambios judiciales acaecidos durante su trámite judicial, creando una circunstancia en la que la sentencia sería una opinión consultiva. Existen sin embargo, varias

⁸ E. L. A. v. Aguayo, 80 D. P. R. 552 (1958).

excepciones a la doctrina, a saber, cuando se plantea una cuestión recurrente; si la situación de hechos ha sido modificada por el demandado, pero no tiene características de permanencia; o donde aspectos de la controversia se tornan académicos, pero persisten importantes consecuencias colaterales. El Vocero v. Junta de Planificación 121 DPR 115 (1988).

[L]os tribunales tienen facultad para considerar un asunto que se ha tornado académico cuando existe la posibilidad de que la controversia se repita o recurra, sobre todo para la misma parte promovente, particularmente en los casos en los cuales las controversias, de por sí, son de tan corta duración que pueden eludir la revisión judicial. C. E. E. v. Departamento de Estado, 134 DPR 927 (1993).

Los árbitros, al igual que los jueces, están impedidos de resolver casos académicos.⁹

De un análisis de la prueba documental y testifical surge que la controversia traída ante este foro no es académica, aún ante el planteamiento del Hospital de que a la fecha de la audiencia, la situación no ha vuelto a ocurrir. Entendemos que una situación como la presentada en esta querrela se puede repetir o recurrir, sobre todo para la misma parte promovente. Por lo tanto, por ser la recurrencia una excepción a la doctrina de academicidad, no existe impedimento para que este foro ejerza su función adjudicativa.

En segunda instancia, debemos resolver si la querrela es arbitrable procesalmente o no. En la sumisión del Hospital, según enmendada, éste planteó que la querrela no era arbitrable, en su vertiente procesal, porque la Unión no cumplió con lo que se establece en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo aplicable.

⁹"The purpose of arbitration is to resolve existing disputes between employers and unions. When subsequent events cause a grievance to cease to present a real controversy, the grievance is moot." Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, 3rd. Ed. NBA, Washington, (1991), p. 104.

En el primer paso del Convenio Colectivo se dispone lo siguiente: "Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito de por sí o a través de su delegado, y/o un representante de la Unidad Laboral, ante su supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio."¹⁰ El Hospital sostuvo que la queja se entregó dentro de los cinco (5) días laborables, pero se le entregó a la persona equivocada cuando se le debió entregar al supervisor inmediato. A tenor con la prueba presentada, la queja se presentó ante la Directora de Recursos Humanos.

La Unión, por su parte, objetó el planteamiento por haberse presentado tardíamente. El Sr. Ariel Echevarría, representante de la Unión, expresó que presentó la queja en el primer paso ante la Directora de Recursos Humanos al no encontrar en su área de trabajo al supervisor Félix Matínez. Sostuvo que le dijo a la Directora que no encontró al supervisor inmediato en su área de trabajo, que le preguntó si podía recibir el documento y que ésta le contestó en la afirmativa.

De la prueba presentada se desprende que la Directora firmó la querrela en su hoja de trámite en el primer paso y le comunicó al supervisor Martínez sobre la reclamación de hostigamiento laboral que le imputaba el Querellante. No obstante, luego de que el supervisor inmediato conociera sobre la queja, el Hospital no presentó prueba de la existencia de la decisión por escrito para resolver dicha queja que debió producir el

¹⁰ Artículo X del Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto.

supervisor inmediato, tal y como lo exige el Convenio Colectivo. De hecho, la Directora contestó la querrela en el primer paso y la misma indicó que el supervisor inmediato, se encontraba en descanso en el Fondo y negó que éste hubiera incurrido en el hostigamiento laboral. Posteriormente, recibió el informe del incidente del Querellante, realizó la investigación del caso, celebró la reunión que se establece en el segundo paso y contestó el segundo paso.

Analizada la prueba presentada, resolvemos que el caso es arbitrable procesalmente. Entendemos que la Unión cumplió con el trámite para que la querrela se presentara ante el supervisor inmediato. Concluimos que la Srta. Candie Rodríguez, en su función de directora de Recursos Humanos, utilizó su discreción como representante autorizado del Hospital, al recibir y firmar inicialmente la queja y luego, comunicarla al supervisor inmediato. De esta manera, la queja fue debidamente tramitada.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

La Unión alegó que el Sr. Félix Martínez incurrió en hostigamiento laboral contra el Sr. José Raúl Arroyo Vázquez. Que el 6 de junio de 2008, el señor Martínez, supervisor inmediato del señor Arroyo, se le pegó a la cara al Querellante y le preguntó en voz alta cuánto ganaba su compañero de trabajo, el Sr. Roberto Morales. Que la conducta del señor Martínez afectó al señor Arroyo, al punto de que éste tuvo que ausentarse durante su jornada de trabajo de la tarde, por aquejarle un fuerte dolor de cabeza y nerviosismo.

El Hospital, por su parte, sostuvo que el Sr. Félix Martínez no hostigó al señor Arroyo. Alegó que el señor Martínez no le faltó el respeto al Querellante, sino que éste le llamó la atención en torno a que no hiciera las funciones del plomero Roberto Morales.

El primer testigo presentado por la Unión fue el Sr. José R. Arroyo, querellante. Éste expresó que el 6 de junio de 2008, su supervisor, el Sr. Félix Martínez, le impidió que saliera de la oficina del Sr. Tomás Córdova, director de Planta Física, parándose frente a la puerta. Que el señor Martínez se le pegó a la cara, como cuando un árbitro de pelota se le pega a un pelotero cuando hay problema, y que le preguntó, en voz alta, cuánto Roberto [el plomero Roberto Morales] se ganaba a la hora. Declaró que se puso sumamente nervioso, que le contestó la pregunta a su Supervisor y que inmediatamente salió de la oficina. Que le aquejó un fuerte dolor de cabeza, que tomó pastillas, pero no mejoró. Que por esta razón, se comunicó por vía telefónica con el señor Martínez para excusar su ausencia a la jornada de trabajo que comenzaba a la 1:00 p. m. El señor Arroyo expresó que el Sr. Eliasin Echevarría, técnico de refrigeración del Hospital, se encontraba en la oficina del señor Córdova al momento en que surgió el incidente con el señor Martínez.

El Querellante sostuvo que el día anterior al incidente el Sr. Tomás Córdova dio instrucciones para instalar una pluma de agua al plomero Roberto Morales y que le dijo a él que ayudara al señor Morales, ya que éste no podía subir por la escalera para hacer el trabajo en el techo. Que, llegado el día del incidente, comenzaron a realizar la tarea

de la instalación de la pluma y que el señor Martínez le preguntó quién le había dado instrucciones de realizar ese trabajo y que él le contestó que el señor Córdova. Que, acto seguido, su Supervisor, con coraje, marcó el número de celular del señor Córdova para que hablara con él. Que le dijo al señor Córdova lo que le estaba sucediendo con su Supervisor. El Querellante expresó que ésta no era la única vez que su Supervisor se le pegaba y le hablaba en voz alta para darle instrucciones y que esta conducta solamente ocurría con él. El Querellante solicitó una disculpa verbal y escrita del Supervisor como remedio a este asunto.

El Sr. Roberto Morales, segundo testigo presentado por la Unión, testificó que laboraba como plomero y soldador en el Hospital. Que el 6 de junio de 2008, trabajó con el señor Arroyo, por órdenes de su jefe, el Sr. Tomás Córdova. Declaró que el señor Córdova le dio instrucciones de tirar una línea de cobre en el techo con el propósito de instalar una pluma de agua para lavar las maquinarias.

En la audiencia el señor Morales expresó lo siguiente: “Llegó el Sr. Félix Martínez para chequear lo que estábamos haciendo... y habló con Raúl [querellante] y escuché que le dijo que él estaba haciendo mi trabajo”. Que el señor Arroyo estaba soldando porque él tenía problemas de la vista. Declaró que el señor Martínez estaba un poco molesto al ver al Querellante soldando.

El Hospital presentó los testimonios de los Sres. Eliasin Echevarría, Tomás Córdova y Félix Martínez. Sobre el incidente, el Sr. Eliasin Echevarría expresó que

observó que los señores Martínez y Arroyo hablaban sobre un problema de trabajo, pero que desconocía de qué problema estaban hablando.

En el contra interrogatorio, el señor Echevarría admitió, al ser confrontado con el informe sobre la entrevista que le hiciera la Directora de Recursos Humanos en la investigación de este caso, que observó que el señor Martínez se le acercó al rostro al señor Arroyo y que en tono firme le dijo que no se dejara coger de bobo porque ese trabajo le correspondía a Roberto Morales.¹¹ También escuchó que le dijo que él [Querellante] estaba como ayudante y no para hacerle el trabajo a Roberto. Añadió que al señor Arroyo hay que acercársele porque habla pausado y su tono de voz es bajito. Que el señor Martínez no profirió palabras ofensivas ni le faltó el respeto al Querellante.

El Sr. Tomás Córdova, director de Planta Física, expresó que le dio instrucciones al Sr. Roberto Morales de instalar unas tuberías. Que la instrucción que le dio al señor Arroyo fue la de ayudar aguantando la escalera cuando el señor Morales necesitara subirla. Que el 6 de junio 2008, mediante llamada telefónica el señor Martínez le informó que había tenido un incidente con el señor Arroyo, debido a que éste estaba haciendo las tareas de Roberto Morales. Que, el señor Arroyo también lo llamó para indicarle que había tenido un incidente con el señor Martínez y que iba a presentar una querrela. Que la Directora de Recursos Humanos lo enteró sobre la queja.

¹¹ Exhíbit 3 del Patrono.

El señor Córdova sostuvo que, luego de terminada la investigación, habló con el señor Martínez sobre lo decidido por la Directora de Recursos Humanos y le dijo que no se acercara tanto a las personas para evitar malos entendidos. Que, por un tiempo, él le daría las instrucciones al señor Arroyo. Posteriormente, el señor Martínez volvió a darle las instrucciones al señor Arroyo. Que al día de la audiencia no se había suscitado ningún otro incidente entre el Supervisor y el Querellante.

Sobre el estado de salud visual del señor Morales para realizar trabajos de soldadura, el señor Córdova expresó que entendía que soldar cobre no le afectaba a la vista del empleado, pero que sí le afectaba la vista el realizar trabajos eléctricos.

El Sr. Félix Martínez, supervisor inmediato del Querellante y testigo, expresó que el día de los hechos le dijo al señor Arroyo que no le hiciera el trabajo al plomero, Roberto Morales. Que las instrucciones dadas a Roberto Morales fueron que instalara una tubería para una pluma. Declaró que cuando vio que el señor Arroyo estaba haciendo la plomería le dijo que él lo que tenía que hacer era aguantar la escalera o darle los materiales al señor Morales, que se lo explicó en dos ocasiones. Que al ver que el Querellante no entendió las instrucciones, llamó al señor Córdova para que él le diera las instrucciones.

Declaró que en la oficina hablaron otra vez de las tareas. Que, luego, la Srta. Candie Rodríguez, directora, lo llamó y le leyó la reclamación del señor Arroyo. Que le dijo que estaba de acuerdo con lo que escribió el Querellante en su informe, pero no

estaba de acuerdo con la imputación de la falta de respeto. Que la Directora indicó que no me acercara mucho para darle instrucciones al Querellante y que por los próximos cinco (5) o seis (6) meses el señor Córdova le iba a dar las instrucciones. El Supervisor indicó que nunca había tenido problemas con el Querellante.

En el contra interrogatorio, el señor Martínez expresó que conocía que el señor Morales tenía problemas con la vista, pero que entendía que podía hacer el trabajo. Que en ningún momento el empleado Roberto Morales le dijo que no estaba en condiciones de hacer el trabajo de ese día. Que le dijo al Querellante que no hiciera el trabajo de Roberto Morales. Sostuvo que se le acercó al señor Morales para entender lo que éste decía. Que es el primer incidente que tiene con el Querellante. Posteriormente, el Supervisor expresó que siguió las instrucciones de la Directora de Recursos Humanos y luego se fue por el Fondo por unos meses. Es importante indicar que se consignó para el registro oficial que los señores Martínez y Arroyo se estrecharon la mano.

Analizada y aquilatada la prueba presentada determinamos que la Unión demostró que los hechos que se le imputan a supervisor Martínez constituyeron una violación a lo que se dispone en el Artículo XXX, Inciso 10 del Convenio Colectivo. El mismo reza:

10. El Hospital y sus funcionarios se obligan a dar a los empleados cubiertos por este convenio el mejor trato, respeto y consideración, y éstos a aquellos, a fin de mantener

las mejores relaciones entre los empleados y el Hospital y la eficiencia en los servicios.¹²

Es por virtud del Artículo XXX, Inciso 10, que nace la obligación recíproca de basar las relaciones obrero-patronales en el respeto al ser humano. También, las partes se obligaron, voluntariamente, a fomentar el mejor trato y consideración en sus relaciones laborales.

De la prueba presentada se desprende que los actos del señor Martínez respondieron al cumplimiento de su deber de repartir las tareas a los empleados. No obstante, la prueba demostró que el estilo de supervisión utilizado no fue adecuado. El Supervisor, al acercarse “como un árbitro de pelota” a la cara del Querellante, hablarle en voz alta y preguntarle cuánto ganaba el plomero invadió los límites de éste, incurriendo con ello en falta de respeto. Por lo tanto, la Union demostró que el Supervisor, en el descargo de sus deberes de supervisión, no dio el mejor trato, respeto y consideración al empleado Arroyo.

VI. LAUDO

Por los fundamentos anteriormente expuestos determinamos que la querrela no es académica y que la misma es arbitrable procesalmente. Conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable determinamos que las actuaciones del supervisor Félix Martínez, en hechos ocurridos el 6 de junio de 2008, constituyen una violación a lo que se establece en el Artículo XXX, Inciso 10, del Convenio Colectivo

¹² Exhibit 1 Conjunto.

aplicable. Ordenamos el cese y desista de toda actuación violatoria a la disposición anteriormente citada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 16 de noviembre de 2010.

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 16 de noviembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE F COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO - ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SRTA CANDIE R RODRÍGUEZ RUIZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CRISTOBAL
P O BOX 501
COTO LAUREL PR 00780

LAUDO DE ARBITRAJE

18

**CASOS NÚM.: A-09-549
A-11-869**

SR ARIEL ECHEVARRÍA
REPRESENTANTE
ULEES
URB LA MERCED
#354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00718-2111

**LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**