

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

DOCTORS' CENTER HOSPITAL, INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-12-1233
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (Unión)	SOBRE: SUSPENSIÓN POR AGRESIÓN
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 2 de octubre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación, el 31 de octubre de 2013.

Por el **DOCTORS' CENTER HOSPITAL, INC.**, en adelante "el Patrono o el Hospital", compareció: el Lcdo. Juan M. Casellas Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Carmen del R. Pérez Aponte, directora de recursos humanos; las Sras. Pola Amí y Zuleyma Ortiz de León, testigos.

Por la **FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES**, en adelante "la Unión", compareció: el Sr. José A. Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; el Sr. Marcos Cordero, representante; y la Sra. Carmen S. Álvarez Arroyo, querellante.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuviera a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver en los siguientes términos:

Determinar si la suspensión de la Querellante estuyo justificada o no de conformidad al Convenio Colectivo y la prueba desfilada. De no haberlo estado la Árbítro dispondrá el remedio correspondiente.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE¹

ARTÍCULO VII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección A. El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo pero sin estar limitados al derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implementar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer reglas de conducta, disciplina, orden y seguridad, ordenar trabajo de Sobretiempo y todos los demás derechos hayan o no sido ejercidos anteriormente sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.

Sección B. La Unión, en adición, reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o descender de categoría, transferir y disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos

¹ Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de febrero de 2006 hasta el 28 de febrero de 2008, prorrogado el cual cubre la controversia.

expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

IV. TRASFONDO

La Sra. Carmen Álvarez, querellante, fue suspendida por tres (3) días de empleo y sueldo efectivo el 4 de octubre de 2011. La misma estuvo basada en la alegada violación al Código de Conducta y Manual del Asociado del Hospital. La señora Álvarez es Técnico de Servicios Alimentarios (TSA) y el domingo, 25 de septiembre de 2011 trabajó en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m.

El 19 de junio de 2003, el Dr. Carlos A. Blanco Ramos, Director Ejecutivo, suscribió el documento intitulado Violencia en el Trabajo. En el procedimiento allí descrito, en el inciso 4, se dispone lo siguiente: *"En caso de que la violencia sea entre empleados el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con los supervisores de los empleados llevarán a cabo una investigación aplicando las medidas disciplinarias establecidas en el Manual del Empleado."*²

El 4 de octubre de 2011, la Sra. Pola Amy, suspendió mediante comunicación escrita a la Sra. Carmen Álvarez, por alegadamente, agredir físicamente y con palabras soeces al Sr. Yashiho Candelario luego de que éste la hincara con una tachuela en un glúteo.

² Exhibit -4- Conjunto.

La Unión inconforme con la disciplina impuesta a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono, para defender su caso presentó como testigo a la Sra. Zuleyma Ortiz de León, Coordinadora del Departamento de Nutrición. Ésta declaró que el 25 de septiembre de 2011 ocurrió un incidente entre la Sra. Carmen Rivera y el Sr. Yashiho Candelario, ambos Técnicos de Servicios Alimentarios. Sostuvo que, ese día, se encontraba en la oficina, en compañía de la Sra. Rosa Feliciano, el Sr. Abraham Santos y el Sr. Yashiho Candelario. Expresó que la señora Rivera se personó a su oficina y le solicitó hacer una llamada telefónica y que, al concluir la misma, el señor Candelario la invitó a fumar. Que observó cuando la señora Rivera, bien molesta, agredía al señor Candelario y le profería palabras soeces. Que la señora Rivera le daba puños y patadas³ al señor Candelario y le decía: “cabrón” yo no te di esa confianza, porque no le pillaste la nalga a la madre que te parió”. Dijo que la señora Rivera se dirigió hacia la cocina profiriendo palabras soeces y contando a los demás compañeros lo sucedido.

La señora Ortiz expresó que cuando indagó con el señor Candelario el por qué la señora Rivera lo agredía, éste le informó que le pincho un glúteo con una tachuela a

³ Los empleados de esa área utilizan zapatos de seguridad con acero al frente.

manera de broma. Dijo que, luego del incidente, la señora Rivera continuó trabajando y el señor Candelario se quedó encerrado en el almacén porque tenía miedo.

La señora Carmen Pérez, otra de las testigo presentadas por el Patrono, declaró que es Directora de Recursos Humanos y que el Hospital tiene una Política de Violencia en el Área de Trabajo que establece, entre otras cosas, mantener el ambiente de trabajo libre de conductas violentas y que cualquier empleado que fomente la violencia es despedido de inmediato porque ello afecta el buen y normal funcionamiento de la Institución.

Expresó que cuando la señora Rivera fue a sala de emergencia para que la atendieran de la agresión, la doctora de turno activó el protocolo establecido y notificó a la señora Ramos, supervisora general, en ese momento. Que la Querellante respondió a la agresión y utilizó palabras soeces, razón por la cual fue disciplinada con una suspensión por violación al Manual del Asociado, en las Normas de Conducta, Incisos #2 y #3.

La Unión, por su parte, presentó como testigo a la Querellante. Ésta declaró que el 25 de septiembre de 2011, estaba en la oficina, entre otros empleados y que hizo uso del teléfono de la señora Zuleyma Ortiz. Que, posteriormente, se fue con el señor Candelario quien la invitó a fumar porque eran buenos amigos, y que éste le pinchó una nalga cuando estaban saliendo por la puerta. Explicó que cuando se volteó lo vio con la tachuela en la mano y sin darle oportunidad a que explicara porque la había agredido

con un objeto punzante, le habló malo, lo pateó y le profirió golpes con los zapatos de trabajo. Que el señor Candelario le dijo que era una broma y que no era para tanto.

La señora Rivera indicó que le dijo al señor Candelario *“que no le había dado ningún tipo de confianza para que la tocara que ¿por qué no le iba a pinchar las nalgas a la puta madre puta que lo parió, y le dije maaaa?”* La señora Rivera fue enfática en el contrainterrogatorio y le expresó al asesor laboral que: *“se defendió como se hubiese defendido la esposa suya, la madre suya o la hija suya, de un ataque sexual como al que yo fui sometida.”* Finalizó la señora Rivera expresando que se sorprendió y que reaccionó al momento cuando el señor Candelario se atrevió a tocarla y pincharla con una tachuela y que, posteriormente, recibió atención médica porque estaba sangrando.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión impuesta a la Sra. Carmen S. Álvarez estuvo justificada o no, de conformidad con la prueba desfilada.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba. No obstante, debe demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Así también, sobre la justa causa el tratadista Demetrio Fernández, en su libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210, expresa, entre otras cosas, que la mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o

causa. Para ello, el Patrono deberá observar tres cuestiones principales: si el empleado cometió la falta imputada, si se le concedió un debido proceso al empleado, y si la medida disciplinaria fue razonable.

El Patrono en su derecho de administración estableció y mantiene el Manual del Asociado, en la cual se incluye lo siguiente:

Normas de Conducta

...

Las siguientes conductas dentro de los predios de la Institución en horas laborables, en actividades de la Institución y en aquellas situaciones que el asociado está en representación de la Institución están prohibidas.

1. Conducta ofensiva a la decencia o la moral pública.
2. La riñas, peleas, amenaza o intento de agresión, agresión o lesión a otra persona, los juegos de mano, la conducta desordenada.
3. Lenguaje, profano, soez u ofensivo hacia compañeros, supervisores o cualquier otra persona...

Además, estableció y mantiene un Código de Conducta, en el cual se expresa lo siguiente:

Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo

Cada compañero del Doctors' Center Hospital tiene el derecho de trabajar en un ambiente libre de acoso. No toleraremos ningún tipo de acoso proveniente de personas con las que trabajamos, basado en diversas características o en su origen cultural. Chistes degradantes o humillantes,

difamación, intimidación u otro tipo de conducta de acoso no será considerada como aceptable en el lugar de empleo.

Cualquier forma de acoso sexual está estrictamente prohibida. Esta prohibición incluye avances sexuales no bien recibidos o solicitud de favores sexuales que interfiera con el desempeño de labor de un individuo o que cree un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo, no tendrá lugar en el Doctors' Center Hospital.

...Los compañeros que experimenten u observen cualquier tipo de acoso o violencia, deberán reportar el incidente a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, a uno de los miembros de la gerencia, al Oficial encargado del Cumplimiento de Ética o a la Línea Ética.

Salud y Seguridad

...Es importante que usted avise a su supervisor o al Oficial de Seguridad cualquier situación en el trabajo en la que hayan ocurrido lesiones o cualquier situación que pueda presentar un peligro de accidente para que se tomen los pasos pertinentes a tiempo para corregir el problema.

Evaluada y aquilatada, la prueba reflejó que en efecto, la Querellante agredió físicamente a su agresor incumpliendo las Normas de Conducta establecidas por el Hospital. La agresión a un compañero de trabajo, durante horas laborables y en el lugar de trabajo, aun cuando haya sido en defensa como respuesta a un acto de humillación para la Querellante, como fue en este caso, fue causa justificada para la suspensión impuesta. Dicha conducta detuvo la continuidad y la regularidad de los servicios en menoscabo de la eficiencia, productividad y distrajo la atención de los demás empleados de sus labores. No hay duda de que la Querellante incumplió las Normas

de Conducta en su inciso #2 y #3 repeliendo una agresión de un compañeros de trabajo y utilizando lenguaje, soez u ofensivo.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos de conformidad al Convenio Colectivo y la prueba desfilada que la suspensión de la Sra. Carmen S. Álvarez Arroyo, querellante estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de marzo de 2014.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

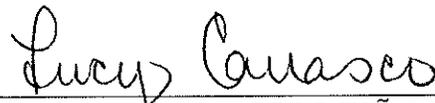
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de marzo de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. MARCOS CORDERO, REPRESENTANTE
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES
516 CALLE DRESDE
URB PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920

SRA. CARMEN DEL ROSARIO PÉREZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
DOCTORS' CENTER HOSPITAL
PO BOX 11338
SAN JUAN PR 00910-3428

SR. JOSÉ A. AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. JUAN M. CASELLAS RODRÍGUEZ
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III