

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**HOSPITAL DE DAMAS
(PATRONO)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD (ULEES)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-3451

**SOBRE: CONDUCTA INMORAL U
OBSCENA**

**ÁRBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ
HERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en las facilidades del Patrono en Ponce, Puerto Rico, el 10 de diciembre de 2004.

Se concedió a las partes hasta el 25 de febrero de 2005 para que sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones, por lo que el caso quedó sometido para estudio y adjudicación el 25 de febrero de 2005.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Víctor Hernández, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Isabel Mercado Román, Directora de Recursos Humanos; Sra. Virgen Vega Rivera, Directora del Departamento de Dietas y Testigo y el Sr. Ricardo Pacheco Colón; Chef del Departamento de Dietas y Testigo.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ingrid C. Vega Méndez; Representante de la U.L.E.E.S. y el Sr. Luis Vidal Rodríguez, Delegado del Departamento de Dietas y Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si de conformidad con el Artículo XII del Convenio Colectivo, estuvo justificada la amonestación dada al Sr. Luis Vidal Rodríguez mediante carta del 1 de mayo de 2003 a causa de un incidente con el Sr. Ricardo Pacheco ocurrido el 24 de abril de 2003.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XII QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto disputa o diferencia entre la Unidad 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 la Unidad 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 sí o a través de su Delegado ante su Supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, **el Supervisor convocará una reunión con el empleado y un Delegado y/o Delegado General para dialogar y tratar de resolver la situación o el asunto y presentará su decisión por escrito para resolver dicha querrela.** Si el empleado, o empleados querrelados, no están conformes con la decisión de su Supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su Supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

Segundo paso:

El empleado y/o Delegado someterá su querrela por escrito no más tardar de cinco (5) días después que el Supervisor contestara o debió de haber contestado la querrela en el Primer Paso, al Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días 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 Departamento 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. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso las partes seleccionarán un Árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. El Árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

2. El Árbitro no tiene jurisdicción para alterar, enmendar, modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; disponiéndose, que un laudo emitido en violación de este Convenio será nulo y sin valor.

3. El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.

4. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera el límite fijado en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será considerado como resuelto en contra de la parte que excedió los períodos de limitación aquí especificados, salvo pacto por escrito en contrario.

5. Cuando se trata de una querrela por despido, si la decisión del Árbitro ordena la reposición del empleado despedido, el Hospital vendrá obligado a pagar al empleado todos los salarios que dejó de devengar desde la fecha de despido hasta la fecha en que sea reinstalado en el empleo y dicho período le será contado al empleado para los efectos de todos los beneficios y disposiciones dispuestos por el Convenio.

6. En caso de suspensión temporera, por castigo o por cualquier otro motivo que el Árbitro reduzca su duración, el Hospital pagará al empleado afectado los salarios correspondientes al tiempo de la suspensión que de acuerdo con la decisión del Árbitro se consideró injustificada.

7. Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio, o las leyes aplicables y los tipos de salarios generales, no estará sujeta al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de la Ley con jurisdicción competente. En caso de que surja tal reclamación, la Unidad Laboral podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación y trámite del caso.

8. Para propósitos de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo sobre Días Feriados de este Convenio Colectivo no serán considerados días laborales.

9. Para tener efecto y vigor las notificaciones, donde se requiera recurrir a un Árbitro de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra parte, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte, o por vía fax, dentro del límite de tiempo especificado por este Convenio Colectivo.

10. En caso de que una de las partes dejare de comparecer sin causa justificada ante el Árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el Árbitro queda por la presente autorizado a emitir su fallo con el testimonio de la parte compareciente.

Sección B. Queda expresamente dispuesto y entendido que miembros ni representantes de ninguna de las dos partes discutirán quejas y agravios en presencia de pacientes o visitantes del Hospital. Cuando cualquiera de los empleados cubiertos por este Convenio tenga alguna queja o agravio que presentar, lo hará siguiendo las normas establecidas en el *Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje*, absteniéndose en todo momento de hacer manifestaciones en presencia de pacientes o visitantes del Hospital que afecten la imagen de la Institución.

De igual manera, el personal supervisor que actúa en nombre y en representación del Hospital se abstendrá en todo momento de hacer manifestaciones sobre a conducta o situaciones de trabajo de ninguno los empleados cubiertos por este Convenio en presencia de pacientes o visitantes el Hospital que en alguna forma afecten la imagen profesional del empleado.

En caso de que cualquiera de las partes falte a esta norma de conducta, la parte afectada estará en el derecho de elevar el correspondiente reporte ante los oficiales encargados de la administración del Convenio para la acción correspondiente.

IV. OPINIÓN

El querellante, Luis Vidal se desempeña como Cocinero del Departamento de Dietas en el Hospital Damas de Ponce; éste, además, es el Delegado de U.L.E.E.S. en dicho departamento. Al señor Vidal se le amonestó por escrito por, alegadamente, haberle faltado el respeto a su Supervisor en hechos ocurridos el 24 de abril de 2003.¹

Con el propósito de demostrar la conducta en la que, alegadamente, incurrió el querellante, el Patrono presentó como testigo al Sr. Ricardo Pacheco, quién se desempeña como Chef y a su vez es el Supervisor del Departamento de Dietas. El señor Pacheco

¹ Por dichos hechos al querellante se le imputó conducta obscena.

declaró que en la tarde del 24 de abril de 2003 supervisaba el área conocida como el “Cuarto Frío”. Señaló que allí se encontraban presentes algunos cocineros y ayudantes de cocina, cuando el querellante llegó al área “haciéndose sentir”, hablando en voz alta, y haciendo referencia a una situación que ocurriría en el Departamento de Dietas. Según Pacheco, entre las explicaciones y comentarios del querellante, escuchó cuando éste dijo que “si Alverio no daba a respetar el Convenio Colectivo, él no iba a dejar que nadie se lo pasara por donde no da el sol”. Añadió que el querellante continuó expresándose enérgicamente, cuestionando cómo se debía hacer la rotación para cubrir las vacaciones del Departamento. Indicó que luego del incidente, el querellante realizó las tareas en el área de dietas regulares.

A preguntas del Árbitro, el testigo declaró que el querellante no lo insultó de palabra, ni lo tocó, ni lo agredió; señaló que éste comenzó tirando indirectas, pero al finalizar el incidente estaba dirigiéndose a él. Añadió que se sintió amenazado ante el tono inapropiado que, alegadamente, utilizó el querellante.

Además del señor Pacheco, el Patrono presentó como testigos a las Sras. Virgen M. Vega Rivera e Isabel Mercado Román, quienes se desempeñan como Directora del Departamento de Dietas y Directora de Recursos Humanos, respectivamente. Éstas declararon sobre incidentes anteriores relacionados al estilo del querellante como Delegado, pero los mismos no tienen que ver con la querrela ante nuestra consideración.

Por su parte, la Unión presentó como testigo al querellante. Sobre el incidente del 24 de abril de 2003, éste se expresó sobre el malestar que había entre los empleados del Departamento de Dietas por la situación de las vacaciones. Declaró que al entrar al

llamado “Cuarto Frío”, otro cocinero que se encontraba molesto, argumentó que no iba a hacer vacaciones. El querellante indicó que él tampoco iba a hacer vacaciones y que si el Sr. José Alverio no hacía cumplir el Convenio, él sí lo iba a hacer cumplir, como Delegado. Añadió que realizó las vacaciones como se lo requirió la Directora del Departamento.

Nos corresponde determinar si la amonestación escrita impuesta al Sr. Luis Vidal estuvo o no justificada. De la totalidad de la prueba presentada se desprende que el querellante es el Delegado del Departamento de Dietas, por lo que, de acuerdo al Convenio Colectivo, es a él a quien le corresponde canalizar las querellas por medio de su supervisor inmediato. En el presente caso, tenemos dos testimonios sobre lo que, alegadamente, ocurrió en el llamado “Cuarto Frío” el 24 de abril de 2003. Por un lado, el testigo del Patrono indicó que se sintió amenazado, pero a su vez indicó que el querellante se dirigió a él al finalizar el incidente. Indicó que éste no profirió palabras soeces, ni lo insultó de palabra, ni lo agredió y señaló que lo más cerca que estuvo de él fue a la misma distancia que se encontraba del Árbitro durante la vista. Por su parte, el querellante negó haber dicho la frase que el señor Pacheco alegó haber escuchado. Cabe señalar que aunque el señor Pacheco declaró que el incidente ocurrió en presencia de varios Cocineros y Ayudantes, no se presentó a ninguno de éstos como testigo. Sin embargo, el Patrono presentó como testigos a la Directora de Recursos Humanos y a la Directora del Departamento de Dietas que aunque tuvieron conocimiento del incidente, no se encontraban presentes cuando ocurrió el mismo. A pesar de que éstas declararon sobre el alegado estilo del querellante como delegado y sus opiniones sobre el estilo del mismo.

Podemos concluir que dichos incidentes no se relacionan con la conducta obscena imputada al querellante.

Es por todos conocido que en el campo del arbitraje obrero patronal y tratándose de casos de acciones disciplinarias, el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Es imperativo dejar establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. Elkouri and Elkouri, How Arbitration Works, páginas 655-661, 5ta. Ed. 1999.

Sin embargo, la Unión, por un lado, posee la facultada de cuestionar o impugnar aquellas medidas disciplinarias que entienda injustas o irrazonables.

Concluimos, por lo tanto, que de la totalidad de la prueba presentada, el Patrono no pudo probar la conducta imputada al querellante.

A base de los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La amonestación escrita impuesta al querellante, Luis Vidal Rodríguez, no estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de mayo de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de mayo de 2005 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO VÍCTOR HERNÁNDEZ
BUFETE JORGE P SALA
COND SAN VICENTE STE 102
8169 CALLE CONCORDIA
PONCE PR 00717-1556

SRA ISABEL MERCADO ROMÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE DAMAS INC
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
AVE LAS AMÉRCIAS
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ
REPRESENTANTE
ULEES
URB BELLA VISTA
22 CALLE A BOX 00731
PONCE PR 00716-7009

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
URB BELLA VISTA
22 CALLE A BOX 00731
PONCE PR 00716-7009

MARGARIA RIVERA
SECRETARIA