

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL PEREA
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-2268*

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM.: A-04-284

SOBRE: RECLAMACIÓN POR AMBIENTE
DE RESPETO Y TRATO IGUAL

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en las facilidades del Hospital Perea en Mayagüez, Puerto Rico, el 7 de febrero de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 31 de marzo de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL PEREA, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Jorge C. Pizarro García, Representante Legal y Portavoz; Sra. María Martínez, Directora

* Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

de Recursos Humanos; Sr. Agustín Lugo Tirado, Director de Seguridad y Testigo; y el Sr. Romualdo Morales Rodríguez, Supervisor del Departamento de Dietas y Testigo.

POR LA UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Representante Legal y Portavoz; Sr. José F. Costa, Funcionario de la Unión; Sr. Milton Lugo Bisbal, Querellante y Testigo; Sr. Harvey García, Empleado del Departamento de Dietas y Testigo; Sr. Roberto De Jesús, Empleado del Departamento de Dietas y Testigo; Sr. Ángel Castro, Empleado del Departamento de Dietas y Testigo; y el Sr. Moisés Martínez, Empleado del Departamento de Dietas y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

POR EL PATRONO:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente.

De determinarse que la querella no es arbitrable, que se desestime. De determinarse que la querella es arbitrable, que el Árbitro determine si el Hospital violó el Convenio Colectivo.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el Sr. Milton Lugo Bisbal ha sido víctima de persecución laboral en el área de trabajo por el supervisor, Sr. Romualdo Morales. De haber sido víctima de persecución laboral conforme el Convenio Colectivo vigente, que el Árbitro determine el remedio apropiado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si la controversia es o no arbitrable sustantivamente. De resolver que la misma es arbitrable, determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre el Hospital Perea y la Unidad Laboral de Enfermeros (as) y Empleados de la Salud, con vigencia del 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2006.

Exhibit 2. Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios fechada el 26 de junio de 2003, presentada por el Sr. Milton Lugo Bisbal.

Exhibit 3. Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios fechada el 14 de julio de 2003, presentada por el Sr. Milton Lugo Bisbal.

Exhibit 4. Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios fechada el 18 de junio de 2003, presentada por el Sr. Milton Lugo Bisbal.

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

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.

PATRONO

Exhibit 1. Carta suscrita por la Sra. Vanesa González (Directora Interina) y dirigida al Sr. Milton Lugo, fechada el 3 de enero de 2003.

UNIÓN

Exhibit 1. Carta suscrita por la Lcda. Olga J. Santiago Rivera (Directora Ejecutiva) y dirigida al Sr. Moisés Martínez (Delegado General), fechada el 9 de julio de 2003.

Exhibit 2. Diario de los acontecimientos alegados suscrito por el Sr. Milton Lugo Bisbal.

Exhibit 3. Informe de nóminas pagadas al Sr. Milton Lugo Bisbal, para el período del 1 de mayo de 2003 al 30 de junio de 2003.

Exhibit 4. Horario de los empleados de Servicios Nutricionales para la semana del 1 al 8 de junio de 2003.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO XXX**
DISPOSICIONES GENERALES

. . .

F. Este Convenio Colectivo incluye el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de pago, jornales, horas de trabajo y demás condiciones de empleo, y es la intención de las partes contratantes de reservar para cualquier convenio futuro cualesquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo.

G. Las partes reconocen su responsabilidad de laboral conjuntamente para lograr el cumplimiento de los acuerdos contenidos en este Convenio en un plano de la mayor armonía y comprensión a fin de hacer posible el fortalecimiento de sus relaciones cumpliendo sus deberes respectivos para llevar a un grado óptimo la calidad de los servicios que prestan sin menoscabo del derecho que les asiste en la defensa de sus intereses.

. . .

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Milton Lugo Bisbal, querellante, se desempeña como ayudante de cocinero (TSA), en el Departamento de Dietas del Hospital Perea en Mayagüez. El querellante comenzó a laboral en dicho departamento desde el 23 de diciembre de 1998 y uno de sus supervisores, desde esa fecha, lo era el Sr. Romualdo Morales Rodríguez.

El querellante ha radicado unas querellas contra el Sr. Romualdo Morales Rodríguez por alegada persecución y trato desigual en el trabajo.

El querellante narró unos incidentes ocurridos entre éste y el señor Morales. El primero, un poco después de haber comenzado a trabajar para el mes de diciembre de 1998, cuando el señor Morales le llamó la atención de una manera fuerte por no haber entregado una bandeja de comida a un paciente.

Otro incidente narrado fue cuando el señor Morales le llamó la atención al querellante por éste haber estado hablando con un guardia de seguridad y sentado sobre un carrito para el servicio de bandejas de comida durante la mañana, antes de que la línea de servicios de comida comenzara. Se relató otro incidente ocurrido entre

el querellante y el señor Morales, al éste último cuestionarle, por razones de salud, para qué se estaba llevando comida que había sobrado del almuerzo. Para ese momento se le permitía a los empleados el llevarse el sobrante de comidas anteriormente preparadas.

La querrela presentada, sin embargo, se basó en un incidente ocurrido el 8 de junio de 2003, cuando al querellante le fue descontada una hora de trabajo de su nómina. El querellante salió ese día una hora más temprano del trabajo, ya que alegadamente había trabajado de corrido sin tomar períodos de descanso. Sin embargo, el señor Lugo lo había observado tomar un período de descanso durante esa mañana y así se lo notificó al encargado de preparar la nómina para esa semana, el cual era el otro supervisor, el Sr. René Acevedo.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA:

En primera instancia, debemos resolver si la controversia de autos es o no arbitrable sustantivamente.

El Patrono alegó que el caso de autos no es arbitrable sustantivamente, ya que, tratándose de una controversia enmarcada en un alegado discrimen de persecución y hostigamiento de tipo laboral, el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje en su Reglamento prohíbe la ventilación de dichas controversias. Arguyó que

dado el caso que el propio Reglamento es quien desautoriza al Árbitro a entender en estos casos, el mismo no es arbitrable sustantivamente.

La Unión, por su parte, alegó que la controversia de autos surge del Convenio Colectivo, ya que en éste se obliga a las partes a mantener un trato de igualdad, respeto y comprensión para así fortalecer las relaciones obrero patronales, redundando en un mejor servicio a los usuarios de sus servicios.

El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su Artículo II, Inciso C, establece lo siguiente:

“No se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos por discrimin cubiertos por las leyes siguientes: Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad del 15 de diciembre de 1967; Ley de Americanos con Impedimentos (ADA); Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada y la Ley que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley 17 de 22 de abril de 1988”.

No obstante, surge del propio Reglamento en el Artículo antes mencionado, que las controversias a entender por este foro son las que surjan de los convenios colectivos, a fin de ofrecerle a las partes la oportunidad de presentar su versión de los hechos, las teorías y toda la prueba pertinente dentro de un procedimiento adjudicativo más rápido e informal, logrando así su propósito principal de mantener la paz laboral².

En el caso de autos, debemos resolver si el trato en que el señor Morales ha tenido con el querellante es uno apropiado y no viola los acuerdos establecidos en el Convenio Colectivo, pero no podemos resolver si la conducta imputada en la querella presentada, se incurre o no en hostigamiento laboral y persecución, ya que no tenemos la autoridad para ello.

Por tanto, determinamos que la controversia del caso de autos es arbitrable sustantivamente, en cuanto a si se violentó o no lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente entre las partes.

B. MÉRITOS:

En segunda instancia debemos resolver si el Patrono, a base de las actuaciones del supervisor, el Sr. Romualdo Morales violó o no el Convenio Colectivo en su Artículo XXX, Inciso F & G.

La Unión alegó que el querellante ha sido víctima de un trato desigual, que afecta las condiciones de trabajo, por actuaciones reprobables de parte del Sr. Romualdo Morales.

Sostuvo que el señor Morales en un sin número de veces se ha dirigido hacia el querellante en una manera hostil y agresiva, de tal manera que le falta el respeto. La Unión arguyó, que el señor Morales ha incurrido en una conducta de persecución

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su Artículo II, Inciso B.

contra el querellante, ya que para el 8 de junio de 2003, el supervisor encargado de éste, lo era el Sr. René Acevedo, y que aún así, el señor Morales intervino para que se le hiciera un descuento de su nómina. En cuanto al otro incidente, la Unión aseveró que a pesar de que el querellante estaba sentado sobre uno de los carritos de servicio de comida no era menos cierto que la línea de servicio no había comenzado. Aún así, la forma y manera que el señor Morales le llamó la atención al querellante no fue la correcta, ya que solamente a él es que le dice las cosas de una manera más agresiva. Igualmente fue la forma y manera de dirigirse al querellante el día que éste había tomado unas sobras de comida para llevárselas.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el señor Morales se dirige hacia los empleados, incluyendo al querellante, de una manera adecuada y respetuosa. Sin embargo, como parte de sus labores, en ocasiones debe llamarle la atención a sus empleados a cargo, pero que siempre lo ha realizado con cordura y en igualdad a todos. El Patrono describe al señor Morales como una persona firme, pero pausada y respetuosa.

En cuanto a los incidentes mencionados por la Unión, el Patrono alegó que en efecto el señor Morales observó al querellante sentado sobre un carrito de servicio de comidas, por lo que le llamó la atención no solo por haber estado sentado y hablando con un guardia de seguridad, sino que además, este tipo de conducta está prohibida, ya

que el carrito que se utiliza para acarrear productos alimentarios, y se debe mantener con unos estándares de higiene.

Sobre el descuento de nómina el Patrono arguyó que en efecto el señor Morales pudo ver al querellante junto a otro compañero de trabajo tomando un período de descanso, el cual contradecía la información presentada por el querellante en la nómina.

El Patrono sostuvo además, que el señor Morales no tan solo trata a todos sus compañeros de trabajo con respeto y firmeza, sino que inclusive, a pesar de estos incidentes aislados, al querellante no se le ha presentado ninguna medida disciplinaria por parte del señor Morales. Que en cierta medida, la razón por la que el señor Morales haya intervenido con el querellante cuando éste se aprestaba a llevarse la comida que había sobrado, era por razones de su salud.

En el caso de autos, a base de los testimonios vertidos por los testigos, se demostró lo siguiente:

En cuanto a la alegación de persecución hecha por el querellante, no le asiste la razón. El haber tenido cuatro incidentes con su supervisor durante un período de casi cinco años trabajando juntos, no puede concluirse que exista una situación especial en su contra. Máxime cuando el trabajo del señor Morales es supervisar y velar por el cumplimiento de las normas establecidas, pudiendo así tener diferencias con sus empleados a cargo.

En cuanto al incidente del 8 de junio de 2003, el propio compañero de trabajo del querellante, quien fue el que lo acompañó a la salida al vehículo para ese día, admitió que tomaron su período de descanso, para poder salir un momento en el carro. Es por tanto, que la observación hecha por el señor Morales hacia el señor Acevedo, sobre lo observado por éste, fue correcta.

Y por último, en cuanto al trato desigual y agresivo, la Unión no pudo probar que en efecto, el señor Morales fuera agresivo e irrespetuoso contra el querellante. Lo que sí se demostró, por medio de los testigos de la Unión, que el señor Morales es una persona firme y seria y trata a todos sus empleados a cargo de la misma manera. Por lo que no podemos concluir que éste tratara de manera diferente al querellante.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el caso es arbitrable sustantivamente. En cuanto a la reclamación presentada por la Unión, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 13 de abril de 2005.

lcm

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de abril de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JORGE C PIZARRO GARCÍA
BUFETE JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
P O BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA MARÍA MARTÍNEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PEREA MAYAGUEZ
APARTADO 170
MAYAGUEZ PR 00681-0170
LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
APARTADO 10177
PONCE PR 00732-0177

SR JOSÉ F COSTAS
FUNCIONARIO ULEES
URB BELLA VISTA
22 CALLE A
PONCE PR 00716-7009

SRTA ANA C MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III