

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

**UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS
(OS) Y EMPLEADAS (OS) DE LA
SALUD (ULEES)
(Querellante)**

vs.

**HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1118

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM.: A-06-3194

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN Y CONDUCTA
IMPROPIA, MARIBEL MEDINA**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

TRASFONDO PROCESAL

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró el 16 de marzo de 2007, en las oficinas del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ubicadas en Ponce, Puerto Rico. En representación del Patrono, compareció el Lcdo. José Oliveras, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Isabel Maldonado, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Aurea Martínez, Supervisora Clínica (testigo); y la Sra. Zenaida Vega, Directora de Enfermería. En representación de la Unión compareció el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical a bien tuvieran presentar en apoyo de sus contenciones. La Unión rehusó presentar prueba, toda vez que la querellante no había

comparecido a la audiencia. En su lugar, argumentó sobre el planteamiento de arbitrabilidad y concontrinterrogó los testigos presentados por el Patrono. Además, solicitó un término para radicar un memorial de derecho en apoyo de su posición. A esos efectos, se le concedió hasta el 15 de junio de 2007, para radicar dicho escrito; empero, no obra en nuestro expediente que así lo hiciera. En consecuencia, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación con la evidencia presentada en la audiencia de arbitraje.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el caso es arbitrable sustantivamente.

De ser arbitrable, que la Honorable Ábitro determine, conforme a derecho y la evidencia presentada si la suspensión de empleo y sueldo, impuesta por los incidentes del 29 de marzo de 2006, a la Srta. Maribel Medina estuvo justificada [sic].

El Convenio Colectivo atinente a la presente querella, es el aplicable a la Unidad de Empleados Clericales, con vigencia del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2002, identificado como Exhibit I Conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable sustantivamente, ya que a la fecha en que ocurrieron los hechos y se impuso la medida disciplinaria, el Convenio Colectivo de la Unidad de Clericales, el cual cobijaba a la querellante, había expirado. Sostuvo que el mencionado Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre de 2002, y el

mismo no fue prorrogado ya que la Unión declinó extender el mismo; mientras que la medida disciplinaria se impuso el 29 de marzo de 2006.

La Unión, por su parte, sostuvo que aun cuando el Convenio Colectivo había expirado, el Patrono le dio validez al mismo al tramitar la querella en el primer y segundo paso, conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en dicho Convenio; por lo que la querella era arbitrable sustantivamente.

De ordinario, en casos donde el Convenio Colectivo ha expirado, una parte pudiera levantar con éxito un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. En el caso de autos, fue un hecho incontrovertido que al momento en que se impuso la medida disciplinaria y se radicó la presente querella, el Convenio Colectivo entre las partes había expirado. No obstante, mediante el testimonio de la señora Isabel Maldonado, el Patrono admitió haber recibido y procesado las querellas radicadas por la Unión conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Convenio Colectivo ya expirado.

Consideramos que el Patrono con sus actos validó el Procedimiento de Quejas y Agravios, al crear la expectativa de que aun cuando el Convenio Colectivo había vencido, el Procedimiento de Quejas y Agravios estaba vigente. A nuestro juicio, la acción del Patrono de recibir y tramitar la querella conforme a lo dispuesto en dicho Procedimiento de Quejas y Agravios, procedimiento del cual emana la jurisdicción del Árbitro, constituye un reconocimiento implícito del mismo.

Entendemos que ahora éste no puede ir en contra de sus propios actos al plantear la no arbitrabilidad de la querella por razón de que el Convenio Colectivo estaba expirado,

cuando ya había discutido la querella conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en dicho Convenio Colectivo.

Habida cuenta de lo antes expresado, conforme al acuerdo de sumisión presentado por las partes, el cual nos faculta para adjudicar la presente querella, determinamos que la misma es arbitrable.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

Nos corresponde pues, determinar si la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta a la querellante estuvo o no justificada.

El Patrono sostuvo que la suspensión estuvo justificada toda vez que la querellante se había insubordinado ante su supervisora Aurea Martínez. Además, sostuvo que la querellante había incurrido en violación a las normas de la Institución al exhibir una conducta impropia consistente en el uso de lenguaje obsceno.

Para sustentar su posición, así como la evidencia documental desfilada, el Patrono presentó los testimonios de las Sras. Isabel Maldonado y Aurea Martínez; a los cuales otorgamos absoluta credibilidad. De dichos testimonios se desprenden los siguientes hechos:

La Sra. Maribel Medina, querellante, se desempeñaba como Oficinista en el Departamento de Canales. Su supervisora inmediata era la Sra. Aurea Martínez Arroyo. El 29 de marzo de 2006, la Sra. Aurea Martínez, se percató de que la silla secretarial que utilizaba la querellante tenía el siguiente mensaje escrito: *“esta silla es de Maribel Medina, secretaria de la Unidad de Canales. No lo saques, porque si no te importa, a mi si me importa. No la utilices”*. Al percatarse del mensaje la señora Martínez procedió a remover el mismo. Posteriormente, la señora Martínez se percató de que la señora Medina había pegado un nuevo mensaje en la silla el

cual decía lo siguiente: *“Tercera notificación soy y repito soy de la secretaria Maribel Medina, de la Unidad Canales, entienden? El que le moleste mi sello por favor no lo arranque!! No sea imprudente y atrevido. No provoque, gracias”*. La señora Martínez, le requirió a la señora Medina que sacara el mensaje de la silla, a lo cual la señora Medina se negó. La señora Martínez, le requirió en varias ocasiones que siguiera las instrucciones que le había impartido pero ésta se negó nuevamente. Acto seguido la señora Martínez se reunió con la querellante en su oficina y le solicitó una vez más que siguiera sus instrucciones pero ésta se negó. La señora Martínez le indicó que ella iba a sacar el mensaje y que lo iba a llevar a la Oficina de Recursos Humanos. La querellante regresó a su área de trabajo y allí comenzó a hacer expresiones obscenas frente a otros empleados, por lo que fue citada a la Oficina de Recursos Humanos.

Una vez en la Oficina de Recursos Humanos la querellante se negó a entrar a la oficina de la directora, Sra. Isabel Maldonado; esto a pesar de estar representada por su Delegado, Sr. Edwin Rosario. Ante la negativa de la querellante a discutir el incidente, y dada la naturaleza del mismo, luego de evaluar su expediente de personal, se procedió a imponerle una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días.

La Unión por su parte, rehusó desfilarse prueba. Arguyó para ello la incomparecencia de la querellante a la audiencia de arbitraje. En su lugar, conainterrogó los testigos del Patrono y alegó que la celebración de la audiencia en ausencia de la querellante constituía una clara violación al debido proceso de ley.

Constando así las contenciones de ambas partes nos encontramos en posición de resolver.

En cuanto a la medida disciplinaria impuesta a la querellante, confirmamos la misma según fue dictada por el Patrono, toda vez que consideramos probados los cargos por insubordinación y por conducta impropia. La señora Medina recibió

instrucciones claras y precisas de su supervisora y en repetidas ocasiones se negó a obedecerlas. De igual forma se negó a reunirse con la Directora de Recursos Humanos, a pesar de haber estado acompañada por su delegado. Además ésta exhibió un comportamiento inapropiado para un centro de trabajo.

En cuanto a las alegaciones de la Unión, referentes a la celebración de la audiencia en ausencia de la querellante, debemos señalar que el debido proceso de ley en el campo administrativo y laboral requiere un proceso justo y equitativo que respete la dignidad de los individuos afectados. Este derecho incluye la adecuada notificación, el derecho a ser oído en vista, la presentación de prueba y confrontación con testigos adversos; y la presencia de un adjudicador imparcial.

De los autos del caso se desprende que ambas partes fueron debidamente notificadas¹; de igual forma se les brindó amplia oportunidad de someter toda prueba que a bien tuvieran presentar, a interrogar y contrainterrogar testigos. Empero, la Unión representada por su Asesor Legal, rehusó presentar prueba a su favor debido a la incomparecencia de la querellante a la audiencia; a nuestro juicio completamente injustificada.

A esos efectos, consideramos preciso señalar que al comienzo de la audiencia, a la Unión se le ofreció la oportunidad de retrasar la misma para que realizara las gestiones necesarias para conseguir la asistencia de la querellante; ya que según se nos informó,

¹ Inicialmente la audiencia fue citada para celebrarse el 2 de marzo de 2007. El 1 de marzo de 2007, la Unión solicitó la suspensión de la audiencia arguyendo que en dicha ocasión su asesor legal y portavoz no podía comparecer. A pesar de que dicha petición de suspensión se hizo fuera de los términos reglamentarios y sin seguir el procedimiento que exige nuestro Reglamento, accedimos a la misma. Así las cosas, el 2 de marzo de 2007, emitimos una nueva citación para audiencia a celebrarse el 16 de marzo de 2007.

ésta se encontraba trabajando. No obstante, la Unión reiteró que la querellante no iba a comparecer, por lo que dimos comienzo a la audiencia según estaba programada.

Finalmente, consideramos preciso citar el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual establece en su Artículo XI, - La Vista de Arbitraje y las Facultades del Árbitro -, lo siguiente:

- a) ...
- b) El Árbitro determinará la fecha, hora y sitio de celebración de la vista de arbitraje y notificará a las partes por correo ordinario y por cualquier otro medio que entienda apropiado, con no menos de diez (10) días laborables con antelación a la fecha de la vista.
- c) ...
- d) ...
- e) Será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos, y al (los) querellante(s), y asegurar la comparecencia de éstos a la vista.
- f) ...
- g) Las partes deberán comparecer a la vista **debidamente preparadas** en la fecha, hora y sitio señalado por el Árbitro **con toda la prueba oral y documental necesaria**, incluyendo copia del Convenio Colectivo. (Énfasis nuestro).
- h) ...
- i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El Árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia; del Convenio Colectivo y de

las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la Sumisión así lo requiera.

...

De conformidad con los fundamentos expresados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Determinamos, además, que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Maribel Medina, por hechos ocurridos el 29 de marzo de 2006, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de noviembre de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de noviembre de 2007 y remitida

copia por correo en esta fecha a las siguientes personas:

SRA ISABEL MALDONADO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
PO BOX 336810
PONCE PR 00733-6810

SRA ZORAIDA VEGA
DIRECTORA DE ENFERMERÍA
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
PO BOX 336810
SAN JUAN PR 00733-6810

SR EDWIN ROSARIO
DELEGADO
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO JOSÉ OLIVERAS
PO BOX 22792 UPR STATION
SAN JUAN PR 00931

LCDO TEODORO MALDONADO
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III