

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Compañía)

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO
RICO- UGT**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-1996

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR
HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**ÁRBITRO:
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en las Oficinas de Fresenius Medical Care, en Mayagüez, Puerto Rico, el 31 de agosto de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 2 de octubre de 2007. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA COMPAÑÍA: Lcda. Lourdes Aguirrechu, Representante Legal y Portavoz; y las señoras Santa Álvarez y Carmen Montalvo, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Sr. José A. Añeses Peña, Representante Laboral y Portavoz; y la Sra. Glenda Wiscovitch Quiñones, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto por la
Árbitro, en su lugar, cada una presentó su respectivo proyecto de sumisión:

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Artículo XX - Derechos de la Gerencia - del Convenio Colectivo.

De determinar que se violó el Convenio, dispondrá el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al permitir que la supervisora Santa Álvarez actuara de manera discriminatoria al ejercer sobre supervisión y hostigamiento laboral sobre la querellante Glenda Wiscovitch; de determinar que violó el Convenio, la Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambas contenciones, y conforme a la autoridad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje, en su Artículo XVI, Inciso b, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto se encuentra perfectamente enmarcado en el proyecto de sumisión presentado por la Compañía.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

Artículo XX Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce que el Patrono retiene el derecho exclusivo de operar y de administrar su negocio, controlar y programar la fuerza trabajadora y tomar cualquier decisión

que afecte al negocio independientemente si están específicamente mencionadas aquí. Tales prerrogativas incluirán, pero no se limitarán al derecho exclusivo a: emplear, despedir, promover, cesantear, asignar, clasificar, evaluar o transferir. Asimismo, suspender, despedir y disciplinar empleados con justa causa, seleccionar y determinar ese número; determinar la localidad y el tipo de operación; determinar la programación de tiempo extra y cuándo se trabajará. Instalar o mover equipo, determinar los métodos, procedimientos, materiales y operaciones a ser utilizados o discontinuar su funcionamiento por empleados del patrono; transferir, relocalizar o discontinuar cualquiera de dichas operaciones en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo y las horas en que comienzan y terminan; determinar los deberes de trabajo de los empleados. Promulgar, modificar, notificar y poner en vigor las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos razonables que gobiernan la conducta y actos de los empleados durante las horas de trabajo, requerir deberes en adición a los que normalmente se asignan a ser realizados; seleccionar los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados. Descontinuar, reorganizar o consolidar cualquier departamento o fase de las operaciones con cualquier cambio o reducción consecuente en la fuerza trabajadora. Introducir métodos nuevos y mejorados de operación en las facilidades aunque dichos cambios puedan causar una reducción en la fuerza trabajadora; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y cualificaciones de trabajo y determinar el contenido de trabajo y cualificaciones; determinar compensación razonable, estándares de productividad; y en todos los aspectos, llevar a cabo, en adición, las funciones que ordinariamente y de costumbre son inherentes a la gerencia, excepto según se modifique o altere específicamente por los términos expresos de este acuerdo.

Sección 2

La aseveración anterior de los derechos de la gerencia y de las funciones del patrono no son todas inclusivas, pero indica el tipo de materia o derecho que pertenecen a y son inherentes de la gerencia, y no serán interpretados en ninguna manera a excluir cualquier otra función del Patrono que no se enumere específicamente. Cualquiera de los derechos, poderes o autoridades que el Patrono tenía cuando o había acuerdo serán retenidas por el Patrono, excepto aquellas que sean específicamente limitadas o modificadas por este acuerdo o por cualquier acuerdo suplementario.

Sección 3

La Compañía no utilizará estas prerrogativas para discriminar en contra de sus empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Fresenius Medical Care es una entidad dedicada a proveer servicios de diálisis a pacientes afectados por condiciones renales.
2. La querellante, Glenda Wiscovitch Quiñones, se ha desempeñado como Enfermera Graduada en dicha empresa, desde el 6 de febrero de 1984.
3. El 18 de diciembre de 2002, la querellante redactó una comunicación dirigida a la Administradora, Sra. Awilda Rodríguez, en la cual expresó estar siendo hostigada y sobresupervisada por la Supervisora de Turno, Sra. Santa Álvarez. En la misiva, ésta narró varios de los incidentes que la llevaron a querellarse ante la Unión. (Exhibit #1 de la Unión.)

4. El 20 de diciembre de 2002 la Unión radicó una querrela, en Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. En dicha querrela, la Unión expresó que la querellante era objeto de sobresupervisión de parte de la supervisora Álvarez.
5. El 27 de diciembre de 2002, la Administradora Rodríguez le comunicó por escrito a la querellante su determinación con respecto a su queja. En síntesis, ésta le expresó que su investigación demostró que no existía causa para sostener sus expresiones de hostigamiento por parte de la Supervisora Álvarez. Asimismo, la exhortó a sostener una reunión a los fines de discutir su queja.
6. El 22 de enero de 2003, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por sobresupervisión y hostigamiento laboral en contra de la querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si Fresenius violó o no el Artículo XX, del Convenio Colectivo por, alegadamente, incurrir en hostigamiento laboral en contra de la querellante Glenda Wiscovitch.

La Unión alegó, mediante el testimonio de la querellante, que ésta era víctima de hostigamiento por parte de la Supervisora de Turno, Santa Álvarez. La querellante manifestó que la Supervisora exhibía una actitud autoritaria hacia ella, que se

comunicaba con ella utilizando un tono de voz alto, que no le contestaba los saludos, que le daba instrucciones contradictorias, la humillaba delante de sus compañeros, y la trataba de manera desigual con respecto a los demás empleados.¹

La Compañía, por su parte, arguyó que la supervisión ejercida sobre la querellante no fue discriminatoria, ni responde a una conducta de hostigamiento laboral, sino que se encuentra atemperada a la autoridad inherente al puesto que ocupa la Supervisora Álvarez. Asimismo, indicó que la supervisión que se ejerce sobre un empleado varía de acuerdo a la necesidad del mismo. Que la querellante es una de esas empleadas que requiere de mayor supervisión que los demás.

El acoso u hostigamiento laboral se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva que pueda atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o síquica de un individuo, o que pueda poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Dicho comportamiento, lejos de lo que pudiera parecer a simple vista, no tiene su origen en la persona que lo sufre, sino que surge de la propia organización y afecta a toda ella en su conjunto. En ocasiones, las organizaciones tienden a soslayar un tanto la situación negando la existencia del problema, e imputándolo a posibles desequilibrios psicológicos de la víctima, o derivándolo a la esfera de la relación personal

¹ Véase, Exhibit Número 1b de la Unión.

de los individuos que participan en el conflicto como si se tratara de problemas personales en los que la empresa no puede intervenir.²

En este caso, los hechos narrados por la querellante no estuvieron en controversia, sino la percepción de las partes con respecto a los incidentes acaecidos. Por un lado, la Supervisora planteó que su estilo de supervisión era aceptable y necesario para la consecución de las metas de calidad en el servicio de la Compañía, mientras que por otro lado, la querellante resentía su actitud y proceder.

Aquilatados los testimonios, debemos señalar que atisbamos cierta animosidad entre la Supervisora Álvarez y la querellante. Incluso, pudimos observar que la señora Álvarez posee un carácter fuerte e inflexible que se traduce en un manifiesto trato desigual hacia ésta, con relación a otros empleados, el cual ésta ejerce, según la contención patronal, en pos de sostener la teoría de que cada empleado requiere de un nivel distinto de supervisión.

El Convenio Colectivo en su Artículo XX, Sección 3, sobre Derechos de la Gerencia, claramente dispone que las prerrogativas de la Gerencia **no pueden ser utilizadas para discriminar en contra de sus empleados.**

Nos parece que la actitud de la Supervisora Álvarez incide en la violación de dicho precepto contractual. Su estilo fuerte e inflexible de supervisión, en lugar de fomentar las buenas relaciones laborales, tiende a propiciar conflictos disfuncionales en

² Véase conferencia dictada por la Dra. Jacqueline Rosado titulada Aspectos Psicológicos del Acoso Laboral”. Tercer Congreso Laboral ORHELA. San Juan, Puerto Rico (2007).

el taller de trabajo³ lo cual, conforme a las nuevas tendencias de supervisión de personal, no debe tener cabida dentro de la Compañía.

Dicho lo anterior, procede emitir nuestra determinación.

LAUDO

La Compañía violó el Artículo XX, Sección 3, del Convenio Colectivo. Se ordena el cese y desista de dicha conducta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de noviembre de 2007.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 13 de noviembre de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MARÍA S CANCEL
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA AWILDA RODRÍGUEZ
ADMINISTRADORA
FRESENIUS MEDICAL CARE
1050 AVE LOS CORAZONES STE 101
MAYAGÜEZ PR 00708

³ Véase, Laudo A-934-98. **Autoridad de los Puertos y Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas.** Árbitro Brunilda Domínguez González.

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

LCDA LOURDES G AGUIRRECHU
BUFETE RIVERA TULIA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA
SAN JUAN PR 00917-1212

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III