

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

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
(Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-2046

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
FALTA DE RESPETO

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en las nuevas instalaciones del Hospital de la Concepción en San Germán el viernes, 18 de marzo de 2005. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 19 de abril de 2005.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "**el Hospital**": Lcdo. Federico Rodríguez Pagán, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Francisco J. Jorge, Sr. Jorge Rodríguez Díaz, Director de Recursos Humanos; Sr. Gustavo Almodóvar, Director de Finanzas. Por "**la Unión**": Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Lorraine N. Báez Báez, Delegada; Sra. Gloria Ivette Quiñónez Molina, Querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje.

### **POR EL HOSPITAL:**

Determinar, de acuerdo al derecho aplicable, si la suspensión impuesta a la querellante estuvo justificada. Si determina que no fue justificada, proveer el remedio que entienda procedente, de acuerdo al derecho aplicable.

### **POR LA UNIÓN:**

Si la suspensión de la Sra. Gloria Quiñónez estuvo justificada o no, por el incidente ocurrido el 17 de septiembre de 2003. De no estarlo, que la Honorable Arbitro conceda el o los remedios adecuados.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión de la Sra. Gloria Quiñónez estuvo o no justificada. De no estarlo que la Arbitro emita el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

### **ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos,

poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderían únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que estos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el Hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado,

suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, poderes, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querella.

#### **IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA**

El Hospital de la Concepción cuenta con un plan de retiro para los empleados que se sostiene de las aportaciones del propio Hospital. Los fondos del plan se invierten en el mercado de valores y es la Junta de Fideicomisos del Plan la que selecciona a las personas encargadas de manejar las inversiones. Los empleados participantes del plan reciben anualmente un estado de cuenta. El estado de cuenta para el año 2002 - 2003 reflejó pérdidas como consecuencia de los sucesos de 11 de septiembre de 2002. El Sr. Kurt Schindler, es la persona encargada de administrar el plan y acude con frecuencia al Hospital para orientar a los empleados bien sea de forma grupal o individual.

La Sra. Gloria I. Quiñónez Molina, aquí querellante, se desempeña como Tecnóloga Médica en el Laboratorio del Hospital. La Querellante, inconforme con el resultado de sus inversiones, inició una serie de gestiones encaminadas a lograr que se le entregara la administración del plan al Sr. Eddie M. Rodríguez, un representante autorizado de la Equitable Life Assurance Company.

El 17 de septiembre de 2003, el Sr. Kurt Schindler ofreció una serie de orientaciones a los empleados del Hospital. Ese día, la Querellante llegó tarde a la última sesión de la mencionada orientación. Una vez allí, se mostró incrédula ante las manifestaciones del señor Schindler y con gestos y palabras logró hacer sentir mal al conferenciante y a los demás asistentes. Entre otras cosas, la Querellante le manifestó al señor Schindler que no creía en él, a lo cual éste le contestó: “entonces yo no debo estar aquí”. Le llamó gringo y le pidió que hablara como puertorriqueño.

Ante la actitud de la Querellante, la Sra. Carmen Torres, Secretaria del Plan de Retiro, se levantó y pidió dirigirse a los presentes, a quienes les recordó que debían comportarse con amabilidad y respeto hacia el invitado cuyo único propósito era orientar y asesorar. De inmediato, la mayor parte de los asistentes abandonaron el salón mientras que los que quedaron continuaron consultando al señor Schindler y algunos presentaron sus excusas por lo acontecido.

Ante el comportamiento de la Querellante, tanto la Sra. Lizmarí Calderón Arce, Analista Financiero Senior, como la Sra. Carmen Torres y las empleadas Rosa Cruz y María Soto manifestaron su malestar, por escrito, al Sr. Jorge

Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos. Como consecuencia de lo anterior, la Querellante fue sancionada con una suspensión de dos (2) semanas de empleo y sueldo.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la Querellante incurrió o no en la conducta imputada. El Hospital argumentó que la Querellante, con sus actos, agravió al invitado del Hospital, interrumpió el proceso de orientación y causó malestar entre los asistentes a la orientación sobre el Plan de Retiro. Razón por la cual le impuso a la Querellante una suspensión de dos (2) semanas de empleo y sueldo al amparo del Artículo XXXII, sobre Derechos de Administración, *supra*, del Convenio Colectivo; así como del Manual del Empleado y el Código de Conducta del Hospital. El Código de Conducta en lo pertinente establece que:

...

Confiamos en nuestro personal como miembros valiosos de nuestro equipo de salud y prometemos tratarnos, los unos a los otros, con lealtad, respeto y dignidad.

...

El Hospital promueve un ambiente agradable de trabajo. Los miembros de la Facultad, toda persona que trabaje por la institución, incluyendo a las que prestan servicios como contratistas independientes, debe actuar en todo momento, con respeto y cortesía. Exabruptos, gritos, acusaciones, agresiones verbales, amenazas y discusiones, no tienen lugar en el Hospital ni en actividades auspiciadas por el Hospital.

Para sustentar su posición, el Hospital presentó el testimonio de las señoras Lizmarí Calderón Arce, Carmen Torres, Rosa Cruz y María Soto quienes

manifestaron básicamente haber sentido vergüenza ajena ante el comportamiento de la Querellante y corroboraron con sus testimonios lo acontecido.

La Unión, por su parte, alegó que la Querellante no incurrió en la conducta imputada y que sus manifestaciones no estaban encaminadas a ofender al señor Schindler. Para ello presentó el testimonio de la Querellante quien manifestó que habló alto porque es un poco sorda, que un varón que estaba detrás de ella, y a quien no pudo identificar, le dijo: “díselo en inglés porque él es gringo”, a lo cual ella le respondió que no sabía que era gringo porque pensaba que era de Lajas. Que el señor Schindler dijo: “si ustedes quieren habran una IRA” a lo cual la Querellante le respondió: “hablemos como puertorriqueños” y le preguntó además si quería que le hablara en inglés. Que no profirió palabras soeces, ni procedió violentamente.

Al examinar la prueba, determinamos que la Querellante sí incurrió en los actos que se le imputan. Del testimonio presentado por los testigos del Hospital se desprende que la Querellante interrumpió la orientación que se estaba llevando a cabo y causó malestar entre todos los presentes, incluyendo al señor Schindler. Éste quedó estupefacto ante las manifestaciones de la Querellante. Por lo que entendemos que la intervención de ésta en dicha orientación fue una impropia, desacertada y a destiempo motivada por su malestar ante los resultados de las inversiones para ese año en particular. La Querellante con sus

acciones le faltó el respeto al señor Schindler frente a la concurrencia evidenciando descortesía y falta de consideración.

## VI. LAUDO

La suspensión de la Sra. Gloria I. Quiñónez estuvo justificada. Se desestima la querrela.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a        de junio de 2006.

**Lilliam M. Aulet Berríos**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy,        de junio de 2006 y  
remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO TEODORO MALDONADO  
PO BOX 10177  
PONCE, PR 00732-0177

LCDO FEDERICO RODRÍGUEZ PAGÁN  
PO BOX 2242  
MAYAGÜEZ PR 00681

LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
PO BOX 285  
SAN GERMÁN PR 00683

SRA LORRAINE N. BÁEZ  
DELEGADA  
ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

**Lourdes Del Valle Meléndez**  
**Secretaria**