

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SANJUÁN, PUERTO RICO 00919-5540**

**HOSPITAL DE DAMAS  
(PATRONO)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-04-3360**

**SOBRE:**

**CONDUCTA IMPROPIA**

**ÁRBITRO:**

**ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en las facilidades del Patrono en Ponce, Puerto Rico, el 22 de abril de 2005. Se concedió a las partes hasta el 6 de junio para que sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones, por lo que el caso quedó sometido para estudio y adjudicación el 6 de junio de 2005.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono: Lcdo. Víctor Hernández, Asesor Legal y Portavoz; Lcda.. Karen Degró; Abogada Interna; Sr. Gilberto Cuevas, Vicepresidente de Recursos Humanos; Sra. Migdalia Álvarez Torres, Supervisora General y testigo; Sra. Ana Mercado Flores, Supervisora de

Guardias y testigo; Marissely Maldonado, Enfermera y testigo y el Sr. Félix García, Jefe de Planta Física y testigo y por la Unión: Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ingrid C. Vega Méndez; Representante de la ULEES, y el Sr. Raymond Torres Ramírez; Querellante y testigo.

## **II. ACUERDO DE SUMISIÓN**

Determinar conforme al Artículo XII, Sección A del Convenio Colectivo de Enfermeras Prácticas y Técnicas y las normas de conducta aplicables si la suspensión de empleo de sueldo del Sr. Raymond Torres estuvo justificada o no. De no estarlo, que el Sr. Árbitro conceda el remedio que proceda en derecho.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTÍCULO XII QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

#### **Sección A. . . .**

#### **Tercer Paso:**

1. . . .
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. ...

#### **IV. REGLAS DE CONDUCTA PERTINENTES**

Las reglas aquí enumeradas no son exhaustivas, quedando a discreción del Hospital la acción disciplinaria a tomarse en el caso de incidentes no incluidos en estas reglas.

1. ...

2. ...

#### **Disposiciones generales:**

- c. Pelear, discutir acaloradamente, o amenazar a compañeros de trabajo, pacientes o visitantes del Hospital, o cualquier otra conducta impropia que afecte las relaciones con los empleados, pacientes o visitantes.
- d. Incurrir en conducta desordenada, lenguaje obsceno o impropio de los precintos del Hospital.

#### **V. RELACIÓN DE HECHOS**

De la prueba testifical y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El empleado querellante, Sr. Raymond Torres Ramírez se desempeña como Tecnólogo Radiológico en el Hospital Damas de Ponce.

2. El 27 de junio de 2004, ocurrió un incidente en la entrada de la Sala de Emergencia en donde se encontraban las supervisoras Ana Mercado y Migdalia Álvarez conversando con el Jefe de Planta Física, Félix García.
3. El Querellante, al pasar frente a estos y sin saber de qué se reían exclamó en tono molesto ¿Cuál es la risa?
4. La Supervisora Migdalia Álvarez se acercó al Querellante para explicarle que no se reían de él y que estaban hablando de su boda, que estaba próxima a celebrarse.
5. Mientras la Supervisora Álvarez hablaba con el Querellante se acercó la Supervisora de Guardia, Ana Mercado, a reclamarle al Querellante por su actuación.
6. Cuando la supervisora de Guardia se dirigía al área de los clerks para tomar el censo de pacientes, el Querellante la siguió a través del pasillo donde sostuvieron una acalorada discusión relacionada al incidente que acababa de ocurrir.
7. Amenazada por la actitud demostrada por el Querellante al abordarla en el pasillo, la Supervisora Mercado radicó una querrela ante la Policía, que retiró posteriormente.

8. El Hospital Damas llevó a cabo una investigación del incidente, entrevistando a las siguientes personas: Ana Mercado Flores, Felix García, Migdalia Álvarez, Marisela Maldonado y Raymond Torres.
9. Como resultado de la investigación realizada, el Patrono determinó que el Querellante incurrió en violación del Inciso C de las Disposiciones Generales de las Reglas de Disciplina contenidas en el Manual de Empleados.
10. Por tal conducta, el Patrono le impuso al Querellante una suspensión de empleo y sueldo por tiempo indefinido, notificada mediante carta con fecha de 27 de mayo de 2004 y que concluyó el 18 de junio de 2004.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo del Querellante estuvo o no justificada. Con el propósito de demostrar la conducta en la que alegadamente incurrió el querellante, el Patrono presentó varios testigos y puso a la disposición de la Unión a los testigos Felix García, Marisela Maldonado y Alicia Cuevas Cruz, los cuales no fueron utilizados por éste por considerarlos prueba acumulativa. Así las cosas, la Unión utilizó a Felix García y a Marisela Maldonado. Al igual que en la investigación realizada, todos los testigos narraron el incidente ocurrido en la sala de Emergencias, que comenzó con la incomodidad y malestar del Sr. Raymond Torres ante la risa de las supervisoras, cuando éste pasó frente a ellas y exclamó con molestia ¿Cuál

es la risa? De acuerdo a los testimonios, las Supervisoras y el Querellante conversaron respecto al incidente en el área del counter.

En este caso, las versiones de los testigos concuerdan sobre aspectos medulares. Sólo contamos con el testimonio de la Supervisora Ana Mercado y el del propio Querellante, sobre lo que ocurrió en el pasillo.

Sobre lo ocurrido en el pasillo, la Sra. Mercado declaró que se acercó al querellante para preguntarle porqué les había salido de esa manera, pues ellos se estaban riendo de una conversación que tenían. Indicó que le dijo a Torres que si el tenía algún complejo esa no era la forma y menos delante de otros empleados. Sostuvo que le indicó que como supervisora, él le debía un respeto y que si algo le molestaba que la llamara aparte y se lo dijera. Declaró que al dirigirse al área de los clerks para tomar el censo de pacientes, el querellante la persiguió y con voz fuerte, en forma hostil y amenazante le dijo entre otras cosas: "Te metiste con el cura de tu pueblo", "Me las vas a pagar", "Tú no me tienes que hablar así". Mercado sostuvo que el Querellante le manoteaba en la cara con el dedo y que ella le indicó que lo bajara y que no le faltara el respeto, que su esposa se encontraba en el área de pediatría. La testigo señaló que se sintió amenazada por la actitud demostrada por el empleado y radicó una querrela ante la Policía, la cual retiró posteriormente para no hacerle daño.

Por su parte, el Querellante declaró que se mostró incómodo por la manera en que la Supervisora Mercado le reclamó delante del personal. Éste alegó que ella le

levantó la voz en presencia de otros empleados y pacientes. Sostuvo que Mercado lo señaló con un bolígrafo y le dijo que quién se creía él y que las cosas se las dijera a ella en la cara. Torres señaló que la supervisora le dijo que él era un acomplejado. Indicó que ante el tono alto utilizado por la supervisora Mercado, se acercó la Supervisora Álvarez y le dio con el codo a Mercado para que bajara el tono, por lo que el querellante le dijo: “Déjala, déjala que hable”. Según su testimonio, la Sra. Mercado se retiró hacia el área de recibo de pacientes. El Querellante declaró que se sentía tan incómodo y avergonzado por el trato de la Supervisora Mercado, que la siguió a través del pasillo para reclamarle. Torres sostuvo que ella no lo dejaba hablar, mandándolo a callar; Éste le indicó que se callara ella, y que se había encontrado con el cura de su pueblo. Señaló que Mercado le dijo que si le iba a gritar a alguien que le gritara a su mujer. Declaró que al llegar al área donde trabaja su esposa, ésta le preguntó, qué pasaba y él le indicó que regresara a su área y se mantuviera al margen. Torres sostuvo que al concluir su turno se dirigió a la oficina de enfermería para plantear la situación ocurrida y se encontró con 3 policías estatales, para radicar una querrela en su contra por alteración a la paz.

Constando así la posición de cada parte, nos disponemos a resolver. Luego de aquilatar toda la prueba presentada, entendemos que nuestra determinación ha de basarse principalmente en los testimonios vertidos y la credibilidad que estos nos merezcan.

Aunque estos testimonios son distintos, en su declaración el Querellante admitió haber seguido a la Supervisora a través del pasillo para cuestionarle por su comportamiento.

“La jurisprudencia en nuestro país ha establecido que la declaración de un testigo para ser creíble, no puede ser inverosímil, físicamente imposible o que por sus contradicciones o su conducta en la silla testifical se haga indigna de crédito.<sup>1</sup> Por otro lado, los criterios que hay que tener en cuenta para evaluar la credibilidad de un testigo son:

- 1) Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
- 2) Naturaleza o carácter del testimonio.
- 3) Grado de capacidad del testigo de percibir o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
- 4) Existencia o inexistencia de cualquier perjuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
- 5) Manifestaciones anteriores del testigo.
- 6) El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

---

<sup>1</sup> Pueblo V. Pagán Díaz 111 DPR 608 (1981) y Villaronga V. Tribunal, 74 DPR 331 (1953).

Sobre este particular, el Árbitro Cheney<sup>2</sup> ha señalado lo siguiente:

Summarizing, the duty of an Arbiter in a proceeding such as this, is to simply determine the truth respecting material matters in controversy, as he believes it to be, based upon a full and fair consideration of the entire evidence, and after according each witness, and each piece of documentary evidence, that weight, if any, to which he honestly believes it entitled.

Al ponderar la prueba decidimos, de acuerdo a las declaraciones de los testigos y la forma en que estos declararon, otorgar credibilidad a la versión ofrecida por el Patrono. No debemos perder de perspectiva que lo que culminó en ese pasillo fue originado por el comentario y la actitud del Querellante ante la risa de sus supervisoras sin saber el motivo o la causa de la misma.

De la totalidad de la prueba testifical y documental presentada se desprende que las supervisoras se acercaron al Querellante a explicarle el motivo de la risa; éste insistió en seguir discutiendo la situación, siguiendo a la Supervisora Ana Mercado a través del pasillo para reclamarle por su actitud. Podemos concluir que este incidente pudo haberse evitado si el Querellante hubiera canalizado el malestar o las inquietudes de esta situación a través de la Oficina de Recursos Humanos. Nos es forzoso concluir que la actitud asumida por el Querellante fue lo que originó el incidente que motivó la

---

<sup>2</sup> Andrew Williams Meat Co., LA 518 (Cheney 1947).

querella ante nuestra consideración. Es preciso señalar que el Querellante había sido suspendido por conducta impropia en otra ocasión por un incidente con un paciente.<sup>3</sup>

El Patrono presentó las Reglas de Disciplina que forman parte del Manual de Empleados del Hospital Damas. En las mismas se enumeran varios tipos de faltas. De la totalidad de la prueba presentada se desprende que el Sr. Torres incumplió el inciso C de las Disposiciones Generales de las Reglas de Disciplina, supra.

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", pág. 655-661, 5ta. Ed. 1999.

Por todo lo anteriormente expresado y en virtud de los fundamentos y conclusiones consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

### LAUDO

De conformidad con el Convenio Colectivo a derecho y a las normas de conducta aplicables, determinamos que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Raymond Torres estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

---

<sup>3</sup> Exhibit 5 Patrono.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 30 de junio de 2005.

ANGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, a 30 de junio de 2005; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ  
VICEPRESIDENTE  
U L E E S  
URB BELLA VISTA  
22 CALLE A BOX 00731  
PONCE PUERTO RICO 00716-7009

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

LCDO JORGE P SALAS  
CONDOMINIO SAN VICENTE  
8169 CALLE CONCORDIA SUITE 102  
PONCE PUERTO RICO 00717-1556

LCDO TEODORO MALDONADO  
AVE LAS AMÉRICAS  
PO BOX 10177  
PONCE PUERTO RICO 00732-0177

JANETTE TORRES CRUZ  
SECRETARIA