

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-1776

SOBRE: SUSPENSIÓN
-Incumplimiento de Normas-
Sra. María Faña

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 4 de noviembre de 2009. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 19 de marzo de 2010, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la ULEES, en adelante "la Unión": el Lcdo. Carlos Ortiz, asesor legal y portavoz; el señor Aníbal Alago, representante; y la señora María Faña, querellante.

Por Hospital Español Auxilio Mutuo, en adelante el "Patrono": el Lcdo. Demetrio Fernández, asesor legal y portavoz; la señora María Suárez, representante; y las señoras María Vega, Nery Sánchez y Nora Rivera, en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Ábitro resuelva conforme a derecho, al Convenio Colectivo, a la jurisprudencia y a la prueba presentada, si la suspensión de empleo y sueldo de la empleada María Faña estuvo o no justificada. Si no lo estuvo, que la Ábitro provea el remedio.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

MANUAL DEL EMPEADO

...

24. Conducta Impropia

a. No se permitirá conducta ofensiva a la decencia o a la moral y/o que contravenga los mejores intereses del Hospital y/o la imagen de éste en la comunidad, sus servicios, personal y patrocinadores. Todo empleado debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir en el trabajo, observando siempre una conducta respetuosa y correcta.

b. Está prohibido discutir o hacer comentarios sobre problemas o casos en presencia de otros empleados, supervisores, médicos, pacientes, familiares o visitantes.

...

37. Insubordinación

El Hospital no tolerará la insubordinación de ninguno de sus empleados. Dicha conducta incluye, entre otras cosas, rehusarse a realizar el trabajo asignado, evadir las responsabilidades que le corresponden y/o desobedecer instrucciones escritas o verbales, y/o violar las reglas establecidas por el Hospital. Si un empleado no está de acuerdo con alguna orden de su Supervisor o algún trabajo asignado, deberá cumplir primeramente y luego tramitar cualquier querrela o sugerencia según lo provea el Convenio Colectivo correspondiente o el Manual del Empleado, pero siempre respetuosamente.

...

IV. TRASFONDO FÁCTICO

1. La querellante, María Faña, se desempeña como enfermera graduada en la Unidad de Trasplante Renal en el Hospital Auxilio Mutuo.
2. A base del trabajo que presta la querellante en el Hospital, la institución le hace los pagos por cheques PD (per diem).
3. El Hospital tiene la política de hacer entrega de los cheques PD todos los viernes; ya sea por el gerente y/o supervisor del piso.
4. El viernes, 28 de noviembre de 2008, la querellante se presentó en el Hospital con el fin de recoger su cheque de PD.
5. Siendo ese día de los hechos uno festivo, no había personal administrativo que le pudiera entregar el cheque. Sin embargo, sí se encontraba la Supervisora General del Hospital, señora Nery Sánchez, quien se personó hasta donde estaba la querellante para tratar de ayudarla.
6. El 26 de diciembre de 2008, la Directora de Recursos Humanos le cursó comunicación¹ a la querellante donde le notifica que estaba siendo suspendida por dos (2) días de empleo y sueldo. Dicha carta indica que la determinación se basó en los hechos acaecidos el 28 de noviembre de 2008, donde en dicha ocasión la querellante mostró una actitud agresiva y le faltó el respeto a la señora Sánchez.

¹ Exhibit 4- Conjunto.

V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión por dos (2) días de empleo y sueldo impuesta a la querellante estuvo justificada o no.

El Hospital alegó que la suspensión por dos (2) días impuesta a la querellante estuvo justificada. Sostuvo, que la actitud agresiva, falta de respeto y lenguaje soez utilizado el 28 de noviembre de 2008 contra la supervisora Nery Sánchez por parte de la querellante, son una clara violación de las reglas de conducta establecidas en el Manual del Empleado del Hospital.

La Unión alegó que la suspensión de la querellante no estuvo justificada. Indicó que el Hospital no logró demostrar con prueba suficiente, el que la querellante incurriera con las faltas imputadas.

Luego del análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, el Reglamento de Disciplina y las contenciones de las partes, consideramos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62

(1987). Por lo que, en el caso de autos, el Hospital es quien tiene el peso de probar que la suspensión de la querellante estuvo justificada.

Para sustentar su posición, el Hospital presentó como testigo a la señora Nery Sánchez, Supervisora General. En lo pertinente declaró que el día de los hechos como a eso de las 8:15 a.m. contestó la llamada que le hiciera la querellante para que fuera y le sacara de la oficina su cheque de PD. Indicó, que cuando llegó a donde estaba la querellante, esta última la recibió con mal temple; incluso, diciéndole que las supervisoras no servían para nada. Dicha información está contenida en el informe² que ésta última hiciera.

Asimismo, la testigo testificó que la querellante utilizó palabras soeces para con ella; aparte de decirle, que ella no servía para nada, ya que estaba vieja y que debía de retirarse. Sin embargo, éstas declaraciones no constan en el informe rendido por la señora Sánchez, quien sostuvo que tomó notas mientras estaba sucediendo la situación.

Otra de las testigos presentadas por el Hospital fue a la señora Nora Rivera, enfermera práctica del Departamento de Trasplante Renal. Ésta declaró que estuvo presente en el momento en que la querellante llamó a la señora Sánchez para que le resolviera la situación del pago de su cheque. Declaró que la querellante estaba descontrolada, y que quería que la señora Sánchez le resolviera en esos precisos momentos lo del cheque. Atestó que le informó lo sucedido a su supervisora, señora

² Exhibit 2 y 3- Conjunto.

Camarero; pero, sostuvo que de los hechos antes mencionados nunca rindió un informe y tampoco fue contactada por la oficina de Recursos Humanos para la investigación.

De otro lado, la Unión presentó el testimonio de la querellante. En lo pertinente ésta declaró que el día de los hechos llamó a la señora Sánchez para que le entregara su cheque, ya que se iba de viaje al otro día. Sostuvo que la señora Sánchez le indicó que había tenido muchas ausencias ese día, y que al no tener llave no podía hacer nada por ella; a lo que la querellante le cuestionó que, para qué estaban los supervisores. La querellante declaró que en ningún momento le faltó el respeto a la supervisora general, y mucho menos utilizó palabras soeces.

En el caso de autos, fue esencial la credibilidad otorgada a los testigos debido a las incongruencias en las versiones que fueron ofrecidas durante la vista. Consideramos que la evidencia testifical y documental presentada por el Hospital fue inconsistente y contradictoria; por lo que no nos mereció credibilidad. El Hospital no nos suministró prueba suficiente para sustentar los hechos esenciales que dieron base a la suspensión de empleo y sueldo de la querellante.

A tono con lo antes mencionado, consideramos que el Hospital no probó que la querellante incurrió en la conducta imputada, y que no actuó conforme al Convenio Colectivo y al Manual del Empleado.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de dos (2) días de empleo y sueldo de la querellante no estuvo justificada. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir y que se elimine del expediente de personal dicha acción disciplinaria.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2010.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de mayo de 2010, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS ORTÍZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO NÚM. 55
SAN JUAN PR 00918

SR ANIBAL ALAGO
REPRESENTANTE
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO DEMETRIO FERNÁNDEZ MANZANO
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARIA VEGA
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III