

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, P.R. 00919-5540

ATLANTIS HEALTHCARE GROUP
OF PUERTO RICO, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
(UGT)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-772

SOBRE: DESPIDO POR
INSUBORDINACIÓN - Sr. Misael Méndez
Vargas

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el lunes, 9 de febrero de 2015. El caso quedó sometido el 31 de marzo de 2015.

Por Atlantis Healthcare Group of Puerto Rico, Inc., en adelante "el Patrono o la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Manuel A. Núñez Aragunde, representante legal y portavoz; la Sra. Irma Vélez, gerente y testigo; la Sra. Edna Ortiz, testigo; el Sr. Orlando Vargas Rivera, testigo y el Sr. Francisco Dolz, director de Recursos Humanos y testigo. Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (UGT), en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz y el Sr. Misael Méndez Vargas, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo entre las partes al despedir al querellante, Misael Méndez, de su empleo. De haber sido despedido injustificadamente el querellante, la Arbitro proveerá remedio conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del Sr. Misael Méndez Vargas, estuvo o no justificado; de no estarlo la Arbitro dispondrá el remedio apropiado.

Luego de analizar los puntos de vista de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida; y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Arbitra determine, conforme el Convenio Colectivo y a la prueba presentada, si el despido del Sr. Misael Méndez Vargas estuvo justificado o no. De la Honorable Arbitra resolver que el despido no estuvo justificado, que disponga el remedio apropiado.

¹Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS AL CASO²ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1 ...

Sección 2 ...

Sección 3 ...

Sección 4: El árbitro tendrá completa discreción sujeto a las leyes y reglamentos aplicables en cuanto al procedimiento de la vista.

Sección 5: El árbitro no tendrá facultad para enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

Sección 6: Las partes se reservan el derecho que en ley tuvieren.

Sección 7: La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando sea emitida conforme a derecho.

Sección 8 ...

Sección 9: Si el árbitro encuentra que el patrono tenía justa para imponer alguna medida disciplinaria este no tendrá autoridad para reducir el grado o cambiar el tipo de disciplina impuesta por la Compañía en casos de violaciones al artículo de Paz Industrial. En todos los demás casos, el árbitro podrá cambiar la acción tomada por la Compañía si encontrara que esta no guardara relación con la falta.

...

IV. HECHOS PERTINENTES AL CASO

1. El Sr. Misael Méndez Vargas, aquí querellante, fue empleado de mantenimiento de Atlantis Healthcare Group en la Unidad de Aguadilla.

² Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo 2011-2014.

2. Como empleado de mantenimiento, el Querellante se encargaba de la limpieza de la Unidad y de las áreas de oficina.
3. El Querellante era supervisado directamente por el Sr. Orlando Vargas Rivera.
4. El Patrono despidió al Querellante. En la carta de despido del 30 de julio de 2012, se expresó, en parte, lo siguiente:

El día 16 de julio a las 12:45 p.m. se suscitó un incidente entre usted y el Supervisor de Mantenimiento Orlando Vargas donde usted violó la política de conducta y cometió insubordinación refiriéndose al Sr. Vargas con palabras obscenas, vulgares y expresión corporal indecente (ver reporte de incidente) estando de testigo la empleada Edna Ortiz, Técnica de Récord Médico. Esta es una falta grave y nos referimos al Manual del Empleado, pág. 41, Inciso #5 y a la política de No Tolerancia a la Violencia instituída por Atlantis. Este incidente fue discutido con el personal de Recursos Humanos y se determina que esto es una falta grave e intolerable por lo que se procede a su despido efectivo hoy 30 de julio de 2012.³

5. El 4 de septiembre de 2012, la Unión presentó ante este foro la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro para reclamar que el despido del señor Méndez no estuvo justificado.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Misael Méndez Vargas estuvo justificado o no. Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar su prueba y contrainterrogar los testigos de la parte contraria.

³ Exhíbit 7b de la Compañía.

Por el Patrono testificaron: Orlando Vargas, Edna Ortiz e Irma Vélez. El Sr. Orlando Vargas, supervisor de Mantenimiento, expresó que trabaja en Atlantis (compañía que ofrece el tratamiento de diálisis) de Aguadilla desde hace 7 años, aproximadamente. Que era el supervisor inmediato del Sr. Misael Méndez, querellante, y que éste era empleado "part-time" de mantenimiento. Que el 16 de julio de 2012, estaba barriendo el "Lobby" y el Querellante se encontraba en el área de Récords Médicos. Que le preguntó al Querellante lo que sigue y citamos: "Misael, ¿tú terminaste las tareas tuyas?", refiriéndose a los trabajos en la Unidad⁴ y que éste contestó que sí. Que le dijo al Querellante y citamos: "Voy a chequearla". El señor Vargas dijo en la audiencia de arbitraje que el Querellante le respondió y citamos: "Si quieres vete y chequealas que a mí me importa un bicho si tú las chequeas o no, agarrándose las partes íntimas." Testificó que el Querellante le habló fuerte y que le dijo que si se creía que por él tener un puesto de supervisor no lo iba a intimidar. Que lo hizo frente a la compañera de trabajo de Récords Médicos, Edna Ortiz. Que hizo un reporte del incidente⁵ y se lo entregó a la Sra. Marisol Pérez, gerente interina, porque la gerente estaba de vacaciones.

La Sra. Edna Ortiz, técnica de Récords Médicos y empleada unionada, expresó que el 16 de julio de 2012, se encontraba en el "counter" de Récords Médicos cuando ocurrió un incidente entre el Sr. Misael Méndez y el Sr. Orlando Vargas, en el cual escuchó cuando el señor Vargas le dijo al Querellante que iba a "chequear" el trabajo

⁴ El Sr. Orlando Vargas expresó que la Unidad es el lugar donde se encuentran las máquinas para diálisis.

⁵ Exhibit 1 del Patrono.

del Querellante y que éste le contestó y citamos: "Me importa un bicho". Que se dirigió al Querellante y le dijo y citamos: "Misael, sh, sh", para que se callara. Que se puso nerviosa porque no está acostumbrada a ver a dos compañeros discutir.

Testificó la Sra. Irma Vélez, gerente de Atlantis en Aguadilla desde el 2010. Ésta expresó que despidió al Querellante porque, luego de haber realizado la investigación sobre el incidente que ocurrió el 16 de julio de 2012, concluyó que el Querellante incurrió en insubordinación al exhibir una conducta que viola la política de conducta al utilizar palabras obscenas y vulgares, hacer expresión corporal indecente, faltar el respeto hacia su supervisor y de conducirse de forma inadecuada.

Por la Unión, testificó el querellante Misael Vargas. Éste expresó que no le faltó el respeto al supervisor Vargas y que no dijo la palabra "bicho" y que no se tocó sus partes íntimas. El Querellante dijo que el supervisor Vargas le faltó el respeto a él al tocar en el cristal que dividía el área y decirle y citamos: "Ponte pa'tu número, papito, que lo voy a escribir todo" y que él le contestó: "Tú puedes escribir lo que tú quieras" y que hubo un intercambio de palabras. Añadió que al estar en la parte de atrás no era posible que la unionada Edna Ortiz viera si había hecho un gesto corporal o no. En el contrainterrogatorio, el Querellante admitió que su actitud hacia el señor Vargas no fue la mejor.

Los testimonios de los testigos del Patrono nos merecieron entera credibilidad. El Patrono, que es quien tiene el peso de la prueba, demostró con evidencia suficiente que el Querellante incurrió en una falta grave que justifica su despido.

Es importante señalar que en los casos disciplinarios donde el patrono despide por justa causa al empleado, los árbitros deberán determinar lo siguiente: (1) si la causa para disciplinar existe y (2) si la medida disciplinaria impuesta está acorde a la falta cometida. Luego de analizar y aquilatar la prueba, tanto documental como testifical, presentada por las partes en la audiencia de arbitraje, resolvemos que el despido estuvo justificado.

En Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, el árbitro Buston

B. Turkus ha expresado lo que sigue:

In applying the test of "just cause" the arbitrator is generally required to determine two factors: (a) has the commission of the misconduct, offense or dereliction of duty, upon which the discipline administered was grounded, been adequately established by the proof; and (b) if proven or admitted, the reasonableness of the disciplinary penalty imposed in the light of the nature, character and gravity thereof...

In the absence of contract language expressly prohibiting the exercise of such power, the arbitrator, by virtue of his authority and duty to fairly and finally settle and adjust (decide) the dispute before him, has the inherent power to determine the sufficiency of the cause and the reasonableness of the penalty imposed.⁶

VI. LAUDO


Determinamos que el despido del Sr. Misael Méndez Vargas estuvo justificado.

Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-13-772.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

⁶ Ray J. Schoonhoven, Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, Third Edition, pg. 327.

En San Juan, Puerto Rico, el 10 de septiembre de 2015.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

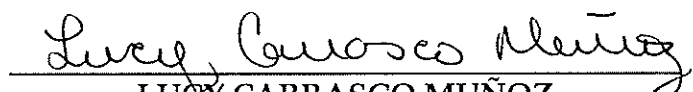
Archivada en autos hoy, 10 de septiembre de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MANUEL A NÚÑEZ
LAW OFFICES
PMB #157
1357 ASHFORD AVE STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
P O BOX 29247 65 INF
SAN JUAN PR 00929

SR ÁNGEL F FERRER CRUZ
DIRECTOR DE ARBITRAJE
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UGT
P O BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

LCDA MADELINE FIGUEROA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ATLANTIC HEALTHCARE (RENAL CENTER AGUADILLA)
P O BOX 1350 SAINT JUST
TRUJILLO ALTO PR 00978


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III