

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 DE PUERTO RICO, INC.
(Patrono)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-220

SOBRE: INFORME DEL 15 DE JULIO DE
2019 SAMUEL SOTO HERNÁNDEZ

ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 6 de abril de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Patrono o el Hospital", compareció la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; la Sra. Marisol Quiñones Pagán, Gerente de la Clínica de Empleados, testigo; y la Sra. Ivonne Méndez Hernández, Gerente de Sala de Operaciones, testigo.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión o la ULEES", compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Samuel Soto Hernández, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar, contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que

tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones. El caso quedó sometido, para adjudicación, el 21 de junio de 2021, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de los alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron los siguientes Proyectos de Sumisión:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbítro determine, a la luz del Convenio, la prueba y conforme a derecho, si el querellante fue objeto de acción disciplinaria. Si procede la reclamación para el pago de salarios dejados de percibir.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbítro resuelva si fue correcta la decisión patronal de retirar al unionado del empleo.

Que resuelva además si tiene derecho el unionado a que se le paguen los salarios dejados de percibir por los días que estuvo fuera del empleo.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, los hechos del caso, el Convenio Colectivo, la prueba admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIII-Sobre la Sumisión:

a) ...

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo. (Revisado 7 de septiembre de 2016).

Determinar, conforme al Convenio Colectivo, a la prueba presentada, y al derecho aplicable, si el querellante Samuel Soto Hernández fue objeto de alguna acción disciplinaria o no; de determinar que lo fue, que se emita el remedio adecuado. Si, por el contrario, éste no fue objeto de una acción disciplinaria, que se determine si el Informe del 15 de julio de 2019, remitido al querellante, estuvo justificado o no. De no haber estado justificado, que se emita el remedio que corresponda. De estar justificado, se desestimará la querella.

III. EVIDENCIA ADMITIDA

A. Conjunta

Exhibit 1 - Convenio Colectivo suscrito entre las partes vigente desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2022.

Exhibit 2 - Carta del 19 de julio de 2019 remitida a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, por el Sr. Samuel Soto Hernández, querellante radicando querella en su Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

Exhibit 3 - Time Card Report del Sr. Samuel Soto Hernández, del 15 al 31 de julio de 2019.

B. Patrono

Exhibit 1 - Manual del Empleado aprobado el 27 de marzo de 2019.

Exhibit 2 - Acuse de recibo del Manual del Empleado puesto en vigor el 1 de febrero de 2003. Firmado por el Sr. Samuel Soto Hernández, el 15 de octubre de 2010.

Exhibit 3 - Acuse de recibo del Programa de Orientación a Empleados Nuevos, firmado por el Sr. Samuel Soto Hernández, el 5 de noviembre de 2010.

Exhibit 4 - Acuse de recibo del Código de Vestimenta y Apariencia Profesional, revisado en el mes de julio de 2010 y recibido por el Sr. Samuel Soto.

- Exhibit 5** - Acuse de recibo del Programa de Orientación Departamental Inicial, firmada por el querellante el 10 de octubre de 2010.
- Exhibit 6** - Acuse de recibo de la Política de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, revisada el 28 de diciembre de 2010 y firmada por el querellante.
- Exhibit 7** - Acuse de recibo del Manual del Empleado aprobado por la Junta de Directores el 13 de marzo de 2019. Firmado por el Sr. Soto el 24 de julio de 2019.
- Exhibit 8** - Informe del 15 de julio de 2019, y copia del Código de Vestimenta y Buena Presencia, discutido con el Sr. Samuel Soto Hernández en la misma fecha.

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO XII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo,

² Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2022.

terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección 4: El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección: 5 El Hospital podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO XXVI DISPOSICIONES GENERALES

- A. ...
- B. ...
- C. ...
- D. ...
- E. ...
- F. ...
- G. ...
- H. ...
- I. ...
- J. ...

- K. El Hospital debe mantener la más alta imagen de profesionalidad y pulcritud humana en todo su personal, por lo que los empleados vestirán adecuadamente y se abstendrán del uso excesivo de prendas y pantallas en los varones.
- L. El Hospital proveerá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, el material y equipo necesario para realizar su trabajo incluyendo el equipo necesario para proteger su salud.
- M. ...
- N. ...
- ...

MANUAL DEL EMPLEADO³

IV. NORMAS GENERALES DEL TRABAJO

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- 7. ...
- 8. ...
- 9. ...
- 10. ...

11. Código de Vestimenta y Buena Presencia

El propósito del Código de Vestimenta y Apariencia Profesional es mantener la más alta imagen de pulcritud, buen gusto y cumplir con las normas de salud y seguridad aplicables en cada caso. La vestimenta que utilizamos y nuestra apariencia es el primer reflejo que reciben las personas que acuden a recibir servicios médicos hospitalarios o visitan el Hospital, por lo que siempre debemos lucir una imagen profesional, libre de cualquier connotación sugestiva. Los Directores,

³ Exhibit 1 Patrono Manual del Empleado, aprobado el 27 de marzo de 2019.

Gerentes y Supervisores de cada área serán responsables por el cumplimiento de las normas aquí establecidas.

A continuación, se mencionan, entre otros, varios aspectos que son parte de dicho código:

- a. El largo de las uñas debe ser apropiado y que NO represente peligro en el manejo de pacientes, o afecte la eficiencia en el uso de teclados o cualquier otro equipo como parte de sus funciones.
- b. La apariencia o color del cabello debe lucir de forma apropiada y No utilizar colores llamativos.
- c. Para mantener una imagen profesional, ningún empleado del Hospital podrá lucir o exhibir tatuajes visibles al cuerpo. Aquellos empleados que lleven tatuajes en sus cuerpos deben cubrirlos apropiadamente.
- d. Los zapatos deberán ser cerrados y de acuerdo con los principios de seguridad que apliquen a las funciones que el empleado desempeña.
- e. No se permitirá el uso de tenis ni chancletas, salvo en aquellos casos en que haya algún tipo de padecimiento y un médico así lo recomiende por escrito y se pueda realizar un acomodo al respecto.
- f. La ropa y uniformes que utiliza para su trabajo, al igual que cualquier otra pieza que forme parte de su uniforme debe estar limpia, libre de manchas y su tamaño debe ser adecuado.
- g. Aquellos empleados que se desempeñen como profesionales de la salud, deberán cumplir además con los requerimientos establecidos por los reglamentos y leyes que regulen el cuidado del paciente y de igual manera todo lo que se establece en los Convenios Colectivos.

- h. No se permite el uso de cintas adhesivas, curitas, hilos o cualquier otro medio para cubrir pantallas o aditamentos no permitidos.

En el caso de los varones, no se permite:

- a. Utilizar pantallas visibles en ninguna parte de su cuerpo, mientras se encuentren realizando sus labores.
- b. Lucir cabello largo de ninguna manera, incluyendo, pero sin limitarse a: rabos, moños, colitas, rabos de caballos, (pony tails), mohawks, trenzas, ni ningún otro estilo de llevar cabello largo o de recoger el mismo. Se considera que el cabello es largo cuando el mismo cubra o pueda cubrir las orejas. Pueden existir algunos acomodados por motivos médicos o religiosos.
- c. Las camisas deberán estar abotonadas o planchadas.
- d. El bigote y la barba deberán estar debidamente acicalados y se deberá cumplir con la higiene y la seguridad de paciente que aplique.
- e. El cabello debe estar limpio, con buena presencia y bien cuidado en todo momento.

...

X. REGLAS DE CONDUCTA

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- 7. ...
- 8. ...
- 9. ...

10. ...

11. ...

12. **Código de vestimenta y buena presencia:** El empleado tiene la obligación mantener la más alta imagen de pulcritud y buen gusto, y cumplir con las normas de salud y seguridad aplicables en cada caso, según establecido en el Código de Vestimenta y Buena Presencia.

13. ...

...

39. **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 con dicha orden o trabajo asignado y luego tramitar cualquier querrela o sugerencia según lo provea el Convenio Colectivo correspondiente o el Manual del Empleado, pero siempre respetuosamente.

...

58. **Cumplimiento de Normas:** Los empleados deberán regirse por los métodos de trabajo y operación, incluyendo instrucciones verbales o escritas, así como cualquier regla o reglamento de agencia de gobierno relativa a su ocupación: incluyendo, pero sin limitarse las normas y procedimiento del Hospital, en especial por el Manual del Empleado y cualquier otra política institucional del Hospital.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

El unionado, Samuel Soto Hernández, se desempeña como Técnico Quirúrgico en la Sala de Operaciones del Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. Entre sus funciones están asistir al cirujano, manejar instrumentos y esterilizarlos; y

mantener el campo de trabajo aséptico, entre otras. Su supervisora es la Sra. Ivonne Méndez Hernández, Gerente de Sala de Operaciones.

Las relaciones obrero patronales entre el Hospital y la ULEES están regidas por un Convenio Colectivo con vigencia del 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2022.⁴ El Patrono tiene un Manual del Empleado el cual fue revisado el 20 de diciembre de 2002, y recibido por el señor Samuel Soto Hernández, el 15 de octubre de 2010.⁵ Dicho Manual del Empleado fue revisado y aprobado el 13 de marzo de 2019. El documento, fue recibido por el señor Soto el 24 de julio 2019.⁶ También el Hospital tiene un Código de Vestimenta y Apariencia Profesional, el cual fue firmado por el querellante, en el mes de julio de 2010.⁷

El 12 de julio de 2019, la Sra. Ivonne Méndez Hernández, Gerente de Sala de Operaciones, fue informada por el personal de supervisión en el área de trabajo, que el empleado Samuel Soto Hernández, técnico quirúrgico de sala de operaciones, tenía la barba abundante. Ese mismo día, 12 de julio de 2019, en horas de la tarde la señora Méndez habló con el señor Soto y lo orientó sobre la importancia de tener la barba bajita, acicalada; que no se le saliera por los lados de la mascarilla para evitar infectar un caso, (un paciente en sala de operaciones). Asimismo, le comunicó que para el lunes 15 de julio de 2019, esperaba que éste se bajara la barba.

El 15 de julio de 2019, el señor Soto se presentó a su lugar de trabajo con su barba abundante sin acicalar, por lo que la señora Méndez, en horas de la tarde, se reunió con

⁴ Exhibit 1 Conjunto.

⁵ Exhibit 2 Patrono.

⁶ Exhibit 7 Patrono.

⁷ Exhibit 4 Patrono.

el empleado y con el Sr. Alexander Santana, el delegado de la Unión y procedió a realizarle al querellante un informe de incidente, ya que no se acicaló la barba como ésta le había requerido el 12 de julio de 2019. En el informe, la señora Méndez hizo referencia a las ocasiones anteriores en que el personal de supervisión lo había orientado a acicalar su barba, ya que la misma sobresalía, abundantemente, de su equipo de protección (la mascarilla no sellaba) y no se veía arreglada. El señor Soto fue notificado que estaba violando el Código de Vestimenta y Buena Presencia, del cual recibió copia, y además, se le apercibió que al siguiente día, 16 de julio de 2019, debía cumplir con lo requerido y que de no hacerlo, no podría ejercer sus funciones en el Hospital.⁸ El 16 de julio de 2019, el señor Soto Hernández se presentó a trabajar nuevamente con su barba sin recortar. Una vez más la señora Méndez le llamó la atención por hacer caso omiso a las instrucciones impartidas y le indicó que lo iba a referir a la clínica de empleados para que fuera orientado por otra persona externa a la sala de operaciones. Los días 15 y 16 de julio de 2019, el señor Soto trabajó su jornada completa.

El 17 de julio de 2019, el empleado se presentó al área de trabajo sin reducir su barba. Al percatarse la señora Méndez de que el señor Soto continuaba con su barba en violación a las instrucciones impartidas, ésta lo relevó de sus funciones y lo envió a la clínica de empleados. El señor Soto se presentó a la clínica de empleados con el delegado de la Unión y a la sazón solicitó una reunión con la Sra. Marisol Quiñones Pagán, Gerente de la Clínica de Empleados, a quién explicó que fue referido porque

⁸ Exhibit 8 Patrono.

tenía la barba muy extensa y no le permitían estar en el área de trabajo. En dicha reunión, la señora Quiñones le expresó al señor Soto y al delegado de la Unión, que su barba estaba demasiado extensa como para trabajar en la sala de operaciones. El señor Soto aceptó que su barba era abundante y le solicitó a la señora Quiñones que le diera la oportunidad de bajarse la barba. La señora Quiñones le replicó que ya se le habían dado varias oportunidades y que no había cumplido con lo requerido por su supervisora, de modo que, tan pronto se bajara la barba podía reportarse a su área de trabajo en cualquier momento. Ese día, 17 de julio de 2019, el señor Soto se comunicó con la Unión, recibiendo instrucciones que se presentara a trabajar al día siguiente. El 17 de julio de 2019, el señor Soto, luego de finalizada la reunión con la señora Marisol Quiñones, no regresó a su turno de trabajo.

El 18 de julio de 2019, el señor Soto asistió a trabajar, registró su hora de entrada y su supervisora, la señora Méndez, le llamó la atención y le indicó que no estaba autorizado a trabajar hasta tanto cumpliera con las instrucciones impartidas el día anterior. El querellante sólo registro su hora de entrada.

El 19 de julio de 2019, el empleado no se reportó a trabajar, ni llamó para notificar su ausencia. En la misma fecha, el señor Samuel Soto radicó una querrela escrita en su Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, dirigida a la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos, solicitando que se retirara de su expediente el informe del 15 de julio de 2019; que se le permitiera continuar trabajando y que se le pagaran los salarios dejados de percibir por los días en que no se le permitió trabajar.

El 22 de julio de 2019, se llevó a cabo una reunión en la Oficina de Recursos Humanos. Estuvieron presentes la señora María Vega, el querellante; el delegado Santana y la representante de la Unión, la Sra. Ana Consuelo Feliciano. Luego de un diálogo, la señora María Vega, determinó que el señor Samuel Soto Hernández podía reportarse a trabajar al siguiente día.

El 12 de agosto de 2019, la Unión activó el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, supra, radicando una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el informe del 15 de julio de 2019, dirigido al Sr. Samuel Soto Hernández por no cumplir con las instrucciones impartidas por su supervisora estuvo justificado o no.

El Patrono alegó que el Informe estuvo justificado porque el empleado se había insubordinado al negarse a cumplir con las instrucciones impartidas por su supervisora haciendo caso omiso de las mismas; lo que a su vez constituía una violación a las normas de la institución contenidas en el Manual del Empleado y en el Código de Vestimenta incluido en el Manual. Arguyó además que, el referido Código de Vestimenta tiene el propósito de mantener una imagen de pulcritud y cumplir con las normas de salud y seguridad, de modo que los servicios que se realicen en el Hospital estén revestidos de la más alta calidad. Finalmente, sostuvo que la conducta del querellante no puede justificarse toda vez que se le dio la oportunidad de cumplir con

las normas y aun así insistió de manera consciente en no obedecer conllevando consecuencias en su perjuicio. El Patrono solicitó que se sostenga el informe otorgado al empleado y que se declare sin lugar la querella.

La Unión, por su parte, alegó que el informe dado al querellante fue injustificado. Argumentó que el Patrono no demostró que le entregó al empleado la norma sobre el Código de Vestimenta; por lo que el Hospital no puede imputar a un empleado la violación de una norma si la misma no le es entregada al empleado. Asimismo, arguyó que el Patrono no aportó prueba suficiente para sostener todos los hechos principales que establezcan la justa causa para disciplinar al unionado Samuel Soto Hernández. La Unión solicitó la eliminación del informe del expediente de personal del querellante y el pago de los salarios dejados de percibir.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En el campo arbitral, en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el patrono. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978). De la evidencia documental y los testimonios presentados durante la vista de arbitraje se desprende que el Sr. Samuel Soto Hernández incurrió en insubordinación y violación reiterada a las normas del Patrono, contenidas en el Manual del Empleado al negarse, en múltiples ocasiones a acicalar su barba abundante. Quedó demostrado que el Patrono orientó en varias ocasiones al empleado respecto a la importancia de llevar y mantener su barba acicalada de tal forma que no sobresaliera de su equipo de protección para mantener la asepsia en la Sala de Operaciones. No obstante, el empleado, en clara desobediencia y

contumacia hizo caso omiso, en varias ocasiones de las instrucciones impartidas por sus supervisores.

La jurisprudencia, la cual abunda, del Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha expresado que los patronos pueden establecer normas y reglamentos para garantizar la ordenada marcha de sus operaciones, así como la seguridad de sus empleados; y éstos están obligados a cumplirlas y, además, están sujetos a acciones disciplinarias por su incumplimiento. Como regla general, se considera como un acto de insubordinación cuando el empleado, a pesar de tener conocimiento de las normas de la institución y de haber recibido una orden clara y precisa de su supervisor, se niega a cumplir la orden recibida. No obstante, a pesar de que palmariamente esa fue la conducta exhibida por el Sr. Samuel Soto Hernández, el Patrono, en ninguna de las ocasiones en que intervino con él, imputó tal conducta. Este fue instruido el 17 de julio de 2019, de que tan pronto se “bajara” la barba podía reportarse a trabajar.

En el presente caso, durante el contrainterrogatorio el señor Samuel Soto Hernández, admitió que recibió el Manual de Empleados, el cual establece la norma de tener la barba debidamente acicalada: “... (d) El bigote y la barba deberán estar debidamente acicalados y se deberá cumplir con la higiene y la seguridad del paciente que aplique.”⁹ También admitió que su supervisora le advirtió que tenía la barba abundante y que no cumplía con el Código de Vestimenta; por último aceptó, que no hizo ninguna gestión para reducir el volumen del vello facial. El empleado continuó presentándose a sus labores sin acicalar su barba consciente de la orden que le habían impartido sobre el particular.

⁹ Exhibit 1 Patrono.

Del informe, objeto de la presente controversia, se desprende que el propio querellante indicó por escrito que su barba llevaba tres (3) meses de crecimiento, por lo que entonces, concluimos que la intención, clara y diáfana, era permanecer con la referida barba sin acicalar en patente violación al Convenio Colectivo y al Manual del Empleado. El querellante ahora no puede pretender, después de evidenciar una conducta de tozudez, reclamar los salarios dejados de percibir por los días en que no trabajó, porque él eligió no obedecer las instrucciones impartidas por varias personas de autoridad. Es un hecho incontrovertible que el señor Samuel Soto, no fue objeto de una acción disciplinaria sino de un Informe de Incidente donde se le requería que diera cumplimiento a la directriz impartida por la supervisora; de acicalar la barba; y que una vez se recortara la misma, éste podía reportarse a su área de trabajo, ya que habría cumplido con las normas y los estándares de asepsia requeridos por el Hospital. La Unión, no puede procurar y/o reclamar que se le compense al querellante por su decisión de demorar en acicalarse la referida barba y su consecuente conducta contumaz de negarse reiteradamente a cumplir las normas del Hospital.

Por los fundamentos anteriormente consignados y luego de aquilatar y ponderar toda la prueba presentada por las partes, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable emitimos la siguiente decisión:

VII. DECISIÓN

Determinamos que el querellante Sr. Samuel Soto Hernández, no fue objeto de una acción disciplinaria. En lo que atañe al Informe del 15 de julio de 2019, remitido al querellante; se determina que éste estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de octubre de 2021.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de octubre de 2021 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARÍA NEGRÓN DE VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SRA ANA C MELÉNDEZ
PRESIDENTA UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ BETÁNCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III