

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL**
(Patrono)

Y

**FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA
DE TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3309

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR FALTA
DE RESPETO**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso fue el 18 de abril de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido el 13 de junio de 2013, fecha en que se completó el periodo de tiempo solicitado por las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por el **ASHFORD PRESBYTERIAN COMMUNITY HOSPITAL**, en adelante "el Patrono u Hospital", comparecieron: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos; la Sra. Lizzette Robles, testigo y la Sra. Teresa Cruz, testigo.

Por la **FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; el Sr. Marcos Cordero, representante; y la Sra. Sara I. Cortijo Gómez, querellante. En calidad

de observadores estuvieron presentes los estudiantes del Instituto de Relaciones del Trabajo que a continuación se detallan: las Srtas. Vivian Michael Pericier Quiñónez, Rosamar Moreno Mercado, Coralís Ramos García, Leishla Ponce Silva, Norma Rivera Rivera, Ana L. Robles, Lilisuanet Latimer Cruz, y el Sr. José Colón Francis.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la sumisión que se transcribe a continuación:

Que la Honorable Árbitro determine, si la suspensión de dos (2) días de la querrela estuvo o no justificada a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De no estar justificada la suspensión de dos (2) días, que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO IV - PRERROGATIVA GERENCIAL

Sección 1. EL HOSPITAL retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar su empresa, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la ley del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas, las siguientes:

- a. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos de acuerdo a las necesidades de servicio. Asimismo, podrá EL HOSPITAL, determinar el número, localización y el tiempo de instalaciones.

¹ Exhibit Núm. 1 - Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de mayo de 2010 hasta el 30 de abril de 2013.

- b. Introducir, instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario, y regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios y el de su fuerza trabajadora.
- c. Emplear, cesantear, reemplazar, trasladar y por justa causa, despedir y/o disciplinar sus empleados. A tales efectos, EL HOSPITAL, podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerdan enviar copia de las mismas con anticipación a LA UNION y a los empleados.

Sección 2. LA UNIÓN se reservará el derecho de cuestionar cualquier acción de EL HOSPITAL basada en las normas, reglas y reglamentos de disciplina establecidos por EL HOSPITAL, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

ARTÍCULO XXXIII

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio, tendrán derecho a recibir un trato justo y respetuoso de parte de los representantes de EL HOSPITAL e igual conducta, deberán observar los empleados hacia sus supervisores y demás compañeros de trabajo.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El 29 de marzo de 2012, la Sra. Lyzzette Robles, líder de grupo, suscribió un documento que entregó al Patrono, en el cual relató un incidente que tuvo con la Sra. Sara I. Cortijo. En el mismo, la señora Robles indicó que la señora Cortijo le faltó el respeto.²

² Exhibit 4 - Patrono.

El 9 de abril de 2012, la Sra. Sara I. Cortijo, enfermera práctica y querellante, suscribió también un documento que entregó al Patrono. En dicho documento, la señora Cortijo expresó lo siguiente:

...No recuerdo haberle dicho "vete, vete", no se lo dije si levanté la mano con un gesto de "ya, dejalo". Yo no la bote de la habitación. Nunca he tenido ningún problema con la Sra. Lyzzette Robles. Es habitual que nos hablemos con las manos y utilizar refranes, que la maten.

Lizzete decía que había comentarios y no decía qué. Yo le dije "por eso es que las matan". Al día de hoy no nos hablamos. Entiendo que esto estuvo de más por la confianza que nos tenemos. [Sic].³

Sobre el alegado incidente, la Sra. Teresa Cruz Ortiz, gerente de enfermería y supervisora inmediata de la Querellante, entrevistó a la señora Cortijo y a la señora Robles y refirió el asunto a Recursos Humanos.⁴ Posteriormente, con relación a lo expresado, tanto en la comunicación de la señora Robles como en la de la señora Cortijo, la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos, entrevistó a la Sra. Jennifer Náter Escalera el 10 de abril de 2012⁵; y al Sr. Michael García Torres, el 13 de abril de 2012⁶, ambos enfermeros prácticos.

El 24 de abril de 2012, la Sra. Irma Carrillo, le impuso por escrito una suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días laborales a la Sra. Sara I. Cortijo. En lo pertinente la señora Carrillo expresó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

³ Exhibit 5 - Patrono.

⁴ Exhibit 1, 2 y 3 - Patrono.

⁵ Exhibit 6 - Patrono.

⁶ Exhibit 7 - Patrono.

...

Como le mencioné nuestro escenario de trabajo es un lugar donde debe reinar el profesionalismo, el trabajo en equipo y el respeto entre los compañeros. El uso de refranes, frases que se puedan interpretar como amenazas, señales inapropiadas, no fomentan la paz laboral, y se prestan para malos entendidos o agresiones verbales. Este tipo de comportamiento no es aceptado ni avalado por el Hospital. De su propio testimonio se puede confirmar que usted realizó comentarios fuera de lugar, lo que violenta nuestras reglas disciplinarias.

Luego de analizar toda la evidencia recopilada, hemos determinado suspenderla de empleo y sueldo por dos (2) días laborables...

Confiamos que un evento de esta naturaleza no se vuelva a repetir, que mida sus comentarios, y que recuerde que el ámbito laboral conlleva un profesionalismo y una seriedad entre todos los que aquí laboramos. Asimismo, esperamos que valore la oportunidad que se le brinda, porque la situación traída a nuestra atención, conlleva, según nuestras reglas de disciplina, el despido. Sin embargo, se le suspende de empleo y sueldo, confiando en que considerará esta oportunidad como una de aprendizaje redundando en una convivencia sana y profesional entre los compañeros de trabajo.⁷

...

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono en su contención expuso que la suspensión de la Sra. Sara I. Cortijo fue justificada por ésta haber violado la Regla 23, infra, al exhibir una actitud de

⁷ Exhibit 2 - Conjunto.

maltrato con respecto a sus compañeros de trabajo al proferir bromas de mal gusto o pesadas. Para sustentar su caso, la representación legal del Patrono presentó como testigo a la Sra. Lyzzette Robles Meléndez, la cual expresó que comenzó a trabajar en el Hospital hace cinco (5) años y que desde entonces conoce a la Sra. Sara I. Cortijo Gómez. Que es facilitadora de documentos, líder del piso en el área de medicina y que cuando la supervisora no se encuentra, asigna trabajo y prepara los horarios, entre otras funciones. Declaró que el 20 de marzo de 2012, se encontraba en el "counter" de los médicos del área de medicina y que allí llegó personal de planta física con una grúa la cual se utilizaría para sacar de la cama al paciente de la habitación 10B para darle movimiento, según órdenes del médico, ya que estaba soñoliento y no verbalizaba. Indicó que no logró encontrar a ninguno de los enfermeros prácticos para que recibieran instrucciones de cómo operar la grúa en ese momento.

La señora Robles indicó que cuando regresó de almuerzo, el enfermero práctico Sr. Jesús Vázquez, le dijo que fuera a ver el revolú que había en la habitación 10B. Expresó que cuando llegó a la habitación vio al técnico de televisores; a la Sra. Jennifer Náter, enfermera práctica; al Sr. Michael García, enfermero práctico; y a la Sra. Sara I. Cortijo. Expresó que la señora Cortijo señalándola, le dijo: "lo tuyo va, lo tuyo va", y que cuando le preguntó por qué le hablaba así, ésta le dijo: "ah, que ustedes se creen que Michael es el único que puede cargar aquí porque es varón".

La señora Robles continuó con su testimonio y sostuvo que la señora Cortijo le dijo: "no, porque un día los RN (refiriéndose a los enfermeros graduados) se van a quedar solos aquí trabajando"; a lo que la testigo le contestó: "el que hace falta es el que se queda, no el que se va"; entonces la señora Cortijo le ripostó indicándole "vete, vete, vete". La señora Robles expresó que no abandonó la habitación, y que observó que la señora Cortijo empujó al paciente que estaba en la grúa por el hombro el cual estaba soñoliento, intercediendo en ese momento la señora Náter para ayudarlo. Indicó que cuando se aprestaba a abandonar la habitación escuchó a la señora Cortijo decir: "por eso amanecen y aparecen muertas". Que dicho comentario la asustó y temió por su vida.

La señora Robles indicó que cuando hizo la ronda cerca de las 2:00 p.m. le informó a la Sra. Sara I. Cortijo que quería hablar con ella y ésta le respondió que no podía en ese momento. Expresó que cuando la señora Cortijo se acercaba al "counter", ella volvía a preguntarle por qué le faltaba el respeto y ésta le decía: "nena tu no acabas de entender que no quiero hablar contigo, haz lo que te dé la gana, llama a Figueroa, llama a Teresa, llama a Arroyo, haz lo que tú quieras, pero yo no tengo ganas de hablar contigo".

La Sra. Teresa Cruz Ortiz, otra testigo del Patrono, declaró que es gerente de enfermería en el Hospital Presbiteriano desde el 2002. Indicó que entrevistó a la Sra. Lizzette Arroyo y a la Sra. Sara I. Cortijo Gómez, la cual fue acompañada con su

delegada la Sra. Mercedes Maldonado porque le llevaron a su atención el incidente ocurrido entre ambas. La señora Cruz indicó que posterior a la entrevista, refirió el caso a Recursos Humanos. Añadió que había recibido quejas de varios empleados con relación a la actitud de la señora Cortijo y por temor a represalias no habían formalizado las mismas.

La Sra. Irma Carrillo, como testigo del Patrono, declaró que es directora de Recursos Humanos del Hospital Presbiteriano desde hace 18 años. Sostuvo que custodia los expedientes de personal y administra las relaciones obrero patronales, entre otras funciones. Indicó que la Sra. Teresa Cruz, supervisora del departamento, le refirió la querrela de la Sra. Lizzette Robles con respecto al incidente con la señora Cortijo. Dijo que sobre dicho incidente entrevistó a las señoras Cruz, Cortijo, Náter y al señor García. Explicó que de las entrevistas surgieron versiones diferentes del incidente por lo que no pudo llegar a una conclusión clara del mismo, pero que hubo una coincidencia con lo que dijo la señora Cortijo relacionadas con las expresiones "vete, vete" y "lo tuyo va, lo tuvo va". Expuso que la señora Cortijo admitió que había mencionado "por eso es que las matan" y que reconoció que se encontraba de mal humor porque había tenido una situación con su supervisora. Finalizó la señora Carrillo comentando que instruyó a la Querellante para que cesara y desistiera de cualquier comentario inapropiado o uso de refranes.

La Unión por su parte, presentó el testimonio de la querellante Sra. Sara I. Cortijo Gómez. La señora Cortijo declaró que lleva 15 años trabajando como enfermera práctica en el área de medicina del Hospital. Expresó que el 20 de marzo de 2012, mientras disfrutaba de su periodo de tomar alimentos con el Sr. Michael García, llegó una grúa a la habitación 10B. Indicó que entró a la misma en compañía del Sr. Michael García, la Sra. Jennifer Náter y en un momento dado, el Sr. Jesús Vázquez, el cual se había ido cuando la señora Robles, llegó. Expresó que le dijo a Michael García, por una broma que le había hecho, "no te preocupes que lo tuyo va". Que en el momento en que la señora Robles entró a la habitación, le estaba diciendo a la Sra. Jennifer Náter "vete, vete". Que dicha indicación no fue dirigida a la señora Robles. Expresó que reaccionó a un comentario de la señora Robles, cuando ésta les dijo a los que estaban allí presentes que los estaban velando, diciéndole que las personas siempre están hablando, haciendo comentarios, y como estaban en confianza, le dijo "el refrán": "hay chica por eso es que las matan".

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde resolver, conforme a la prueba documental, los hechos y el Convenio Colectivo, si la suspensión de dos (2) días impuesta a la Sra. Sara I. Cortijo, aquí querellante, por una alegada violación a las Reglas de Disciplina, infra, estuvo justificada o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la acción disciplinaria pueda ser resuelta de una u otra forma.⁸ El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la acción tomada. Por consiguiente, el Patrono en virtud de los derechos de administración establecidos en el Convenio Colectivo entre las partes, estableció y mantiene un Reglamento de Disciplina, el cual fue recibido por la Querellante.⁹ En este caso la falta imputada establece lo siguiente:

MEDIDAS DISCIPLINARIAS					
#	Reglas de Conducta	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa	Cuarta Ofensa
23	Faltarle el respeto a los pacientes, clientes, facultad médica o a sus compañeros de trabajo. Esto incluye hacerse bromas de mal gusto o pesadas.	Suspensión	Despido		
...	...				

Luego de evaluar y aquilatar la prueba en este caso, y de la manera en que percibimos el diferendo planteado, le otorgamos total credibilidad al testimonio de la señora Robles, el cual fue uno consistente, preciso y claro. Además, refuerza nuestro parecer el hecho de que la señora Cortijo en su testimonio expresó “hay chica por eso es que las matan” comentario que coincidió con lo planteado en la comunicación escrita de la señora Robles. La prueba creída por esta Árbitra nos llevó a concluir que ocurrió una

⁸ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

⁹ Exhibit 4A y 4B.

falta de respeto por una broma que evidentemente la Sra. Lyzzette Robles no toleró y por lo cual radicó un escrito que llevó al Patrono a realizar la investigación correspondiente. Por ello, éste en su derecho de administración, aplicó el remedio que dicta la regla 23 de las medidas disciplinarias que, en primera ofensa, claramente indica que la falta de respeto, la cual incluye bromas de mal gusto o pesadas, lo que conlleva es una suspensión en primera ofensa.

Relacionado al asunto de la credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don divino o una varita mágica que nos ayude y nos indique, a los árbitros(as) con certeza dónde se encuentra la verdad, por lo que se hace necesario, considerar factores, tales como: la conducta del querellante en situaciones similares anteriores a la controversia presentada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse controvertido prueba testifical que a nuestro juicio era importante controvertir, inter alia.

Los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works, expresan en lo concerniente a la verdad que: "The arbitrator wrote that the duty of the arbitrator is simply to determine the truth respecting material matters in controversy, as the arbitrator believes it to be, based on a full and fair consideration of the entire evidence and after according each witness and each piece of documentary evidence the weight, if any, to which the arbitrator honestly believes it to be entitled."¹⁰

¹⁰ How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., pág. 414. Véase, además, Andrew Williams Meat Co., 8 LA 518, 519 (Cheney, 1947).

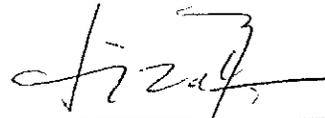
Así pues, y en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de dos (2) días impuesta a la Sra. Sara I. Cortijo estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 2013.



LIZA OCASÍO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de octubre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN M OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA & RIVERA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRMA A CARRILLO MUÑIZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
P O BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

SR JOSÉ A AÑESES
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (FPT)
516 CALLE DRESDE
URB PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920

SR MARCOS CORDERO
REPRESENTANTE
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES
516 CALLE DRESDE
URB PUERTO NUEVO
SAN JUAN PR 00920



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III