



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

PO BOX 191749
San Juan Puerto Rico 00919-1749

TEL. 787-620-9545
FAX. 787-620-9543

EN EL CASO DE:

Administración de Servicios Médicos (ASEM)
(Querellada)

-Y-

Wilfredo Torres Goytía
(Querellante)

CASO: CA-2015-57 E 01
2018 DJRT 31

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 17 de julio de 2015, el Sr. Wilfredo Torres Goytía, en adelante el Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la querellada, Administración de Servicios Médicos (ASEM). Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en que:

“En o desde el 23 de junio de 2015, el Patrono de epígrafe cometió práctica ilícita de trabajo y violó el Convenio Colectivo al no honrar lo establecido en el Artículo 59 Procedimiento de Querella, Sección 2 y la Sección III, Fase Arbitraje, Inciso A.

El 17 de junio de 2014, el querellante radicó una Querella ante el Sr. Edwin Vázquez, Delegado de la UGT, mediante el Procedimiento de Querellas como dispone el Convenio Colectivo. El querellante alega que el patrono nunca le notificó sobre la vista a llevarse a cabo el 23 de junio de 2015 ante el Comité de Conciliación relacionada al caso sobre trato hostil en el área de trabajo por parte del Sr. Eddie González, Encargado de la División de Transportación. El querellante alega que la Lcda. Carmen Burgos, Supervisora de Servicio de Tecnología Médica del Banco de Sangre, aunque la Unión le había notificado desde el 5 de junio de 2015, que se llevaría a cabo una vista ante el Comité de Conciliación nunca me notificó, cortando mí derecho a asistir a dicha vista.

El querellante alega que para el 23 de junio de 2015, tenía en su agenda de trabajo una Sangría por lo que quedó demostrado la mala fe de parte del patrono ya que no pudo asistir a dicha vista como tampoco le hicieron ningún arreglo en su horario de trabajo para poder asistir a la vista. El Querellante alega que advino en conocimiento que se llevaría a cabo la vista del 23 de junio de 2015, mediante una llamada del Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino del Banco de Sangre a su celular.

El querellante alega que tan pronto como concluyó la Sangría que tenía programada para ese 23 de junio de 2015, se dirigió a la Oficina de la Srta. María I. Roldán Pagán, Oficial Principal de Asuntos Laborales del Comité Negociador de ASEM, para explicarle que no había sido notificado oficialmente por escrito ni verbalmente sobre la vista del 23 de junio de 2015, por lo que, se vio imposibilitado para asistir a la misma y le solicitó que la vista fuera reprogramada pero la señora Roldán, en forma prepotente, le indicó que el Comité de Conciliación había determinado cerrar el caso. El querellante alega que luego le informó y le solicitó al Sr. Nery Cruz, Oficial de Servicio de la UGT, lo mismo que le había solicitado a la Srta. María Roldán y que su respuesta fue que el caso se había cerrado porque él nunca compareció a la vista y porque ya el querellante no trabajaba más para el área de Transportación bajo la Supervisión del Sr. Eddie González, Encargado de la División de Transportación.

El querellante alega que debido a la actuación del patrono y a la violación cometida por las partes (SEM y UGT) su caso fue cerrado ante Comité de Conciliación coartándole el derecho y la oportunidad a que se dilucidara el mismo ante dicho Comité como dispone el Convenio Colectivo.

Solicito a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de haber cometido práctica ilícita de trabajo y de haber violado el Convenio Colectivo.”

Posteriormente, el 2 de febrero de 2016, presentó la primera enmienda al cargo la cual reza de la siguiente forma:

“En o desde el 23 de junio de 2015, el Patrono de epígrafe cometió práctica ilícita de trabajo y violó el Convenio Colectivo al no honrar lo establecido en el Artículo 59 Procedimiento de Querella, Sección 2 y la Sección III, Fase Arbitraje, Inciso A.

El 17 de junio de 2014, el querellante radicó una Querella ante el Sr. Edwin Vázquez, Delegado de la UGT, mediante el Procedimiento de Querellas como dispone el Convenio Colectivo. El querellante alega que

el patrono nunca le notificó sobre la vista a llevarse a cabo el 23 de junio de 2015 ante el Comité de Conciliación relacionada al caso sobre trato hostil en el área de trabajo por parte del Sr. Eddie González, Encargado de la División de Transportación. El querellante alega que la Lcda. Carmen Burgos, Supervisora de Servicio de Tecnología Médica del Banco de Sangre, aunque la Unión le había notificado desde el 5 de junio de 2015, que se llevaría a cabo una vista ante el Comité de Conciliación nunca me notificó, cortando mí derecho a asistir a dicha vista.

El querellante alega que para el 23 de junio de 2015, tenía en su agenda de trabajo una Sangría por lo que quedó demostrado la mala fe de parte del patrono ya que no pudo asistir a dicha vista como tampoco le hicieron ningún arreglo en su horario de trabajo para poder asistir a la vista. El Querellante alega que advino en conocimiento que se llevaría a cabo la vista del 23 de junio de 2015, mediante una llamada del Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino del Banco de Sangre a su celular.

El querellante alega que tan pronto como concluyó la Sangría que tenía programada para ese 23 de junio de 2015, se dirigió a la Oficina de la Srta. María I. Roldán Pagán, Oficial Principal de Asuntos Laborales del Comité Negociador de ASEM, para explicarle que no había sido notificado oficialmente por escrito ni verbalmente sobre la vista del 23 de junio de 2015, por lo que, se vio imposibilitado para asistir a la misma y le solicitó que la vista fuera reprogramada pero la señora Roldán, en forma prepotente, le indicó que el Comité de Conciliación había determinado cerrar el caso. El querellante alega que luego le informó y le solicitó al Sr. Nery Cruz, Oficial de Servicio de la UGT, lo mismo que le había solicitado a la Srta. María Roldán y que su respuesta fue que el caso se había cerrado porque él nunca compareció a la vista y porque ya el querellante no trabajaba más para el área de Transportación bajo la Supervisión del Sr. Eddie González, Encargado de la División de Transportación.

El Querellante alega que el Patrono continúa cometiendo práctica ilícita de trabajo ya que el 6 de agosto de 2015, la Lcda. Carmen Burgos, Supervisora de Servicio de Tecnología Médica, le informó de su bajo desempeño en el trabajo. El querellante alega que la licenciada Burgos ha estado buscando la manera de perjudicarlo debido a que cuando le solicitó una explicación sobre la puntuación tan baja obtenida en cuanto a Relaciones Interpersonales, ésta primero alegó que había sido porque el Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino de Servicio de Banco de Sangre, le había informado que había recibido quejas de terceras personas en cuanto a las relaciones interpersonales de este mientras laboraba en el Área de Transportación. El querellante alega que le solicitó evidencia sobre lo

alegado pero la licenciada Burgos al no poder mostrarla cambió su versión de los hechos e indicó que había obtenido una puntuación baja de (1) porque se había negado a realizar una tarea de empaque durante la sangría. El querellante alega que dicha tarea de empaque no se encuentra en su hoja de deberes por lo que se negó a realizarla para evitar que lo responsabilizaran de surgir algún problema. Además, el querellante alega que la Evaluación fue alterada ya que contiene una segunda hoja que está suscrita a mano y que no formaba parte de la Evaluación que el firmó. El querellante alega que el Patrono continúa hostigándolo y no lo deja realizar sus labores en un ambiente tranquilo. Además, el Patrono ha realizado en más de una ocasión, unos traslados ilegales alegando que son en Destaque. El querellante alega que con dicha conducta el Patrono lo ha perjudicado en su área de trabajo debido a que este ha tenido que abandonar sus labores para acudir a su psiquiatra al ser coaccionado y amedrentado por el mismo.

El querellante alega que debido a la actuación del patrono y a la violación cometida por las partes (SEM y UGT) su caso fue cerrado ante Comité de Conciliación coartándole el derecho y la oportunidad a que se dilucidara el mismo ante dicho Comité como dispone el Convenio Colectivo.

Solicito a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de haber cometido práctica ilícita de trabajo y de haber violado el Convenio Colectivo.”

De conformidad con las disposiciones reglamentarias correspondientes, se realizó una investigación de lo alegado en el referido cargo. Luego de finalizar la misma, la División de Investigaciones presentó su informe en el cual recomendó la desestimación del cargo. Con base en el expediente, los hallazgos de la investigación y en virtud de la Sección VI, Regla Número 601 del *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, Reglamento Número 7947, se expide el presente Aviso de Desestimación de Cargo.

II. Controversia

Determinar o resolver, si el Patrono siguió el procedimiento para la evaluación ya que el querellante alega que fue alterada y que contiene una

segunda hoja que está suscrita a mano y que no formaba parte de la evaluación que él firmó. El Querellante alega que el Patrono continúa hostigándolo y no lo deja realizar sus labores en un ambiente tranquilo. **Determinar** si la tarea de empaque le corresponde al querellante. **Determinar** si los traslados del querellante han sido ilegales.

III. Petición, súplica o remedio solicitado por la parte querellante

El querellante solicita, a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo, que se le otorgue el traslado al Área Estabilizadora o a cualquier otra área por acuerdo entre las partes y un cese y desista al Patrono de continuar con dicha práctica

IV. Relación de Hechos

1. La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico fue creada mediante Ley Núm. 66 del 22 de junio de 1978, según enmendada, como una instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico adscrita al Departamento de Salud. Este cuerpo se creó para operar y administrar los servicios de salud centralizados que se les ofrece a los hospitales tales como laboratorios, banco de sangre, radiología, cámara hiperbárica, centro de envenenamiento, salas de operación, sala de emergencias y otras facilidades médicas del complejo que se conoce como “centro médico”.
2. La unidad apropiada de referencia está representada por la Unión General de Trabajadores. Se trata de una Unión a tenor con la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
3. El Convenio Colectivo vigente aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 1ro de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010 y se extenderá de día en día después de su expiración mientras se estén negociando las modificaciones propuestas.

4. Los Artículos del Convenio Colectivo aplicables a la controversia son los siguientes:

Artículo 3- Declaración de Principios

La Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones del trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines las partes declaran que este Convenio tiene alto interés público de proveer los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados y la Administración se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social, origen nacional, ciudadanía, condición social, afiliación o ideas políticas, creencia religiosa, impedimento físico o mental y estado civil, ser víctima de o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Para cumplir a cabalidad con los objetivos de la Administración es menester que ésta pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal de la Administración tiene el deber de prestar dichos servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, la Administración tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos.

La Administración mantendrá canales adecuados de comunicación con los empleados y la Unión de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficios de todas las partes.

Artículo 10- Selección de Personal y Nombramientos

[...]

Sección 6 - Términos para completar evaluaciones

El Supervisor y/o gerente deberá hacer una evaluación preliminar a los sesenta (60) días calendario del período probatorio y una evaluación final a los ciento cinco (105) días calendario. En los casos en que se extienda el período probatorio deberá efectuarse una tercera evaluación quince (15) días calendario antes de la fecha de vencimiento de dicha extensión.

Sección 7 - Apelación

En caso de que el empleado no esté de acuerdo con dicha evaluación podrá apelar la misma utilizando el mecanismos que se provea en este Convenio para dilucidar quejas y agravios.

Artículo 13- Traslados

[...]

Sección 3 - Consentimiento de la Unión y el Empleado

Si la administración determina que los servicios del empleado pueden ser utilizados en otro servicio de la misma debido al conocimiento, experiencia, destrezas y adiestramiento de éste, se obtendrá el parecer del empleado y la Unión antes de tomar una decisión final e implantar la acción, sin que se afecten los derechos de otros empleados.

Sección 4 - Restricciones

Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.

Artículo 59- Procedimiento de Querellas

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1 - Definición de Querella

Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios", cualquier reclamación que tenga la unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada o la Administración por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociado entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Administración.

Sección 2 – Principio general del procedimiento

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querrela al nivel jerárquico más bajo de la organización.

Sección 3 - Procedimiento para querellas sobre interpretación de Convenio

I. Primera Fase – Supervisor(a)

- a. Al surgir cualquier queja, querrela y/o agravio que no sea producto de acciones disciplinarias, el empleado querellante someterá el asunto por escrito y por conducto del Delegado o agente de la Unión o por sí mismo ante la consideración del supervisor inmediato, con copia al gerente del Servicio, dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes al acto, asunto incidente o determinación que motiva la querrela.
- b. El supervisor inmediato deberá contestar la misma por escrito y por conducto del Gerente del Servicio, dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a haber recibido la misma.

II. Segunda Fase – Comité de Conciliación

- a. Si el empleado querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor inmediato podrá someter el asunto por sí mismo o por conducto del Delegado u Oficial de la Unión – por escrito y fechado – ante la consideración del Comité de Conciliación compuesto por tres representantes de la Unión y tres representantes de la Administración, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor y del Gerente del Servicio.
- b. El Comité de Conciliación se reunirá dos (2) veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela. Las querellas se verán en el orden de fecha en que fuesen radicadas a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna.

- c. Si por razones de mucho peso el Comité de Conciliación no pudiera reunirse dentro de dicho término las partes acordaran por escrito la fecha hábil más próxima posible para la celebración de dicha reunión; la que no deberá exceder de diez (10) días laborables adicionales.

III. Tercera Fase - Arbitraje

- a. Si la querrela no fuera resuelta en el Comité de Conciliación la parte querellante podrá someter la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, con copia a la Administración, dentro del término de diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a haber sido notificado por escrito del resultado final de la reunión del Comité de Conciliación.
- b. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de Árbitro mediante ternas establecido a nivel del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Sección 4 - Procedimiento sobre querrelas de interpretación de Convenio surgidas de determinaciones adoptadas por el Director Ejecutivo, el Director de Recursos Humanos o el Director de Servicios Fiscales

- a. Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio adoptada oficialmente por el Director Ejecutivo, el Director de Recursos Humanos o el Director de Servicios Fiscales no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede, sino que podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de diez (10) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.
- b. Si optase por la reconsideración el nuevo término de diez (10) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de recibo de la contestación

oficial de la Administración sobre el planteamiento de reconsideración.

Sección 5 - Procedimiento en casos de acciones disciplinarias

- a. La Unión reconoce la facultad de la administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias, aunque se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de la aplicación de dichas faltas y medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y/o Arbitraje.
- b. La Unión y la Administración acuerdan que a partir del mismo momento en que un supervisor recomiende la aplicación de alguna(s) medida(s) disciplinarias(s) a uno o más empleados cubiertos por este Convenio, el caso pasará a la consideración del Comité de Conciliación que se reunirá dos (2) veces al mes para considerar exclusivamente asuntos de disciplina.
- c. Si el Comité de Conciliación no pudiese llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes la Administración pasará el caso ante la consideración del Director Ejecutivo.
- d. Toda notificación de acción disciplinaria a un empleado deberá efectuarse durante horas laborables mientras el empleado se encuentra trabajando, excepto en casos de abandono de servicio probado.
- e. En caso de acciones disciplinarias el término de diez (10) días laborables para someter el asunto al Negociado de Conciliación y Arbitraje comenzará a contar a partir de la fecha en que el empleado y la Unión reciban la comunicación final del Director de Recursos Humanos de la Administración estableciendo la falta cometida y la acción disciplinaria impuesta. Dicha notificación se hará con acuse de recibo.

- f. En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por la Administración quedará en suspenso si la Unión somete la querrela dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes, excepto en las siguientes faltas: remoción de propiedad de ASEM; uso ilegal de drogas narcóticas o sustancias controladas; sabotaje, apropiación ilegal; fraude o faltas que impliquen deshonestidad y depravación moral, cuando se atente contra la seguridad física de empleados, pacientes y visitantes; portación no autorizada por la ASEM de armas de fuego, armas blancas o explosivos, en los predios de la Administración (ASEM), independientemente del hecho de que el empleado tenga licencia de la Policía de Puerto Rico para portar armas; abandono de servicio.

Sección 6 – Procedimiento para la tramitación de casos sobre ausencias y tardanzas sin autorización

- a. En todo caso donde se determine ausencia o tardanza sin autorización de un empleado, el empleado afectado podrá solicitar reconsideración por escrito de la misma, por conducto de su Delegado de Servicio o por sí mismo, ante el supervisor inmediato dentro de los siete (7) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la comunicación sobre ausencia o tardanza sin autorización. Será esencial enviar copia de dicho escrito al Gerente del Servicio y a la Oficina de Recursos Humanos.
- b. El supervisor inmediato y el Gerente del Servicio deberán reunirse con el empleado y el Delegado de Servicio para dialogar sobre la solicitud de Reconsideración y decidir sobre la misma dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la solicitud de reconsideración. En esa misma reunión, las partes deberán suscribir una certificación sobre la acción acordada con copia a todos los presentes y a la Oficina de Recursos Humanos.
- c. Si el empleado no quedare satisfecho con la determinación tomada en la reunión, la Unión podrá apelar la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con copia a la Oficina de Recursos Humanos, dentro del término de diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de celebrada la misma.

- d. Las partes acuerdan que el presente Procedimiento será único y exclusivo para los casos de descuentos salariales por casos de ausencias y tardanzas no autorizadas y prevalecerá sobre cualquier otra normativa procesal en cuanto a tales casos respecta.

Sección 7 – Disposiciones Generales

- a. El tiempo que utilicen los empleados que actúen como representantes de la Unión en los casos sometidos al Negociado de Conciliación y Arbitraje será pagado por la Administración como si estuvieran trabajando en sus respectivos empleos con la Administración limitado a 7 ½ horas diarias por día de sesión y dos (2) empleados en calidad de representantes debiendo ser uno de estos el Delegado de Servicio con el cual se relaciona el asunto sometido.
- b. Cualquier empleado citado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje para participar en la vista de un caso entre las partes no estará sujeto a descuento alguno por el tiempo que emplee en tal participación mientras esté en el desempeño de sus funciones en la Administración. El empleado citado tendrá que regresar a su trabajo después de haber cumplido con dicha citación.
- c. La compensación de los testigos que no sean empleados de la Administración y que sean citados por el Negociado de Conciliación y Arbitraje para la vista de un caso, será por cuenta y cargo de la parte para cuyo beneficio haya de testificar la persona citada.
- d. Cualquiera de las partes que someta un caso ante el Negociado vendrá obligada a notificar simultáneamente a la otra parte, con acuse de recibo, copia fiel y exacta del escrito de radicación dentro del término reglamentario para apelar.
- e. Las partes acuerdan que someterán con prioridad ante el Negociado las siguientes querellas en el orden que se establece a continuación:
 - 1. Destitución o despido
 - 2. Suspensión de empleo y sueldo

3. asuntos relacionados con descuentos, diferencias de sueldo y otros relacionados

- f. El Árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alternar, o modificar las disposiciones de este Procedimiento o de cualquier acuerdo, estipulación o convenio colectivo que negocien las partes en el futuro, ni podrá emitir laudo alguno que interfiera con los derechos prerrogativas gerenciales de la Administración o los asuntos internos de la Unión.
- g. Las partes deberán cumplir con los términos establecidos en el presente Procedimiento y cualquier incumplimiento con los mismos deberá resolverse en contra de la parte que haya motivado o provocado el incumplimiento, excepto en aquellas situaciones o casos específicos donde las partes se hayan puesto de acuerdo para extender algún término por motivos debidamente fundamentados.
- h. Todo laudo será emitido conforme a derecho y será firme, final y obligatorio para las partes.

5. El 18 de julio de 2017, la Lcda. Ivonne Cruz, Representante Legal de ASEM envió la evidencia requerida.

V. Posición de las partes

1. Posición del Patrono

“Sobre la evaluación que le hiciera su Supervisora en dicho momento, la Lcda. Carmen L. Burgos sometemos que esto se investigó por la ASEM y se determinó que esta le ha asignado a Torres aquellas responsabilidades de trabajos según los programas y las tareas correspondientes a los servicios en su área. Se determinó que dichas tareas fueron realizadas conforme a la necesidad del servicio y no de manera arbitraria ni caprichosa. Más adelante este empleado también entabló una Querrela en la UGT sobre este mismo asunto y en cuanto a esto deberá responder su propia Unión. Esta Querrela tiene fecha reciente del 7 de octubre de 2015.

Entendemos que el Sr. Wilfredo Torres está utilizando la radicación de continuas querellas en este foro como un elemento de presión indebida y de alarma

innecesaria. Alude él a un constante “ambiente hostil” para tratar de establecer un patrón que nunca ha existido por parte de ASEM. Si alguien tiene un “patrón” es el propio Sr. Torres quien usa y abusa de su derecho a estar presentando querellas ante este Honorable Foro sin culminar los asuntos que trae antes sus propios representantes de la UGT. El hace referencia indiscriminada a los términos “conducta ilícita” y “violaciones al Convenio” cuando somete sus quejas ante la ASEM a pesar de que su propia Unión (UGT) nunca le ha otorgado dicha determinación en ninguno de los actos que alude.

Vemos que del record de este empleado se desprende que este se aqueja de todos los lugares y de varios compañeros donde ha trabajado, pretende incluso que la ASEM le cambie de Supervisora cuando la operación de la unidad donde está asignado depende de una organización con ciertos estrictos cumplimientos. Sin embargo, este empleado no acepta que su desempeño, como parte de un equipo de trabajo, es ineficiente y provocador. En cuanto a la ASEM esta empresa nunca ha hecho caso omiso a los reclamos de este empleado.”

2. Posición del Querellante

“Para el 6 de julio de 2015, la Lcda. Carmen Burgos me hace entrega de mi evaluación la cual comprende desde la fecha 2 de febrero de 2015 a 31 de mayo de 2015. Durante el dialogo de mi evaluación me percató que la página 3 de 4 en la Sección de Relaciones Interpersonales se me da un Nivel de Ejecución de 1.

Debido a la puntuación de 1 y a las expresiones en comentario que realiza la Lcda. Carmen Burgos le solicito muy respetuosamente, cuáles fueron los criterios que utilizó paran darme una puntuación de 1 y de hacer unas expresiones fuera de contexto, ya que este servidor no ha tenido ninguna situación interpersonales desde que me encuentro laborando en el servicio Banco de Sangre.

La primera razón que me da la Lcda. Carmen Burgos, fue la siguiente, Y Cito: “Que consultó ese artículo con él Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino del Banco de Sangre, ya que había recibido queja de mí sobre una situación en el área de transportación y por tal razón y por instrucciones del Lcdo. Jiménez se debía dar una puntuación de 1.

Debido a la forma maliciosa y sin fundamentos que la Lcda. Carmen Burgos expone un supuesto hecho lo cual tenía que preguntarle y solicité que presentara evidencia del alegado hecho como, querellantes, día, hora, lugar y testigo ya que este servidor no trabaja para la división de transportación.

Debido a que la Lcda. Carmen Burgos, no pudo demostrar más allá de los alegados hechos nuevamente a demostrado la constante práctica ilícita en forma maliciosa y por tal razón esta es la segunda ocasión que este servidor ha tenido que presentar querrela ante la Junta de Relaciones del Trabajo debido a las constantes violaciones y prácticas ilícitas en el área de trabajo.

Por segunda ocasión, la Lcda. Carmen Burgos cambia de versión y me da otra razón y motivo de darme una puntuación de 1, fue la siguiente: Y Cito: "Que este servidor se negó a realizar una tarea de Empaque de Sangre, lo cual este servidor le manifestó que esas funciones no estaban en mis deberes y para realizar dichas funciones tenía que tener el adiestramiento requerido y que estaría violando el convenio colectivo, donde estaría incurriendo en el artículo de tarea protegida.

Debido a estos hechos, le refiero un informe al Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino del Servicio Banco de Sangre para que diera una explicación sobre los señalamientos que había realizado la Lcda. Carmen Burgos sobre las supuestas instrucciones suyas sobre los supuestos hechos en la división de transportación.

En ningún momento el Lcdo. Raymond Jiménez, Gerente Interino del Banco de Sangre se quiso reunir con este servidor para dialogar sobre mi desacuerdo de mi evaluación lo cual es su deber de reunirse con el empleado lo cual incurrió en sus deberes y omisión."

VI. Análisis

En el presente caso el querellante alegó que el patrono cometió práctica ilícita porque no cumplió con el procedimiento de querrelas establecido en el convenio colectivo vigente entre las partes. Indicó el querellante que el patrono no le notificó sobre una vista a llevarse a cabo el 23 de junio de 2015 ante el Comité de Conciliación relacionada a un caso sobre trato hostil en el área de trabajo por parte del Sr. Eddie González, encargado de la División de Transportación. También alegó que el patrono continúa cometiendo práctica ilícita al perjudicarlo en sus evaluaciones y alterar las mismas. Por último, hace referencia a que el patrono continúa hostigándolo y no lo deja realizar sus labores en un ambiente tranquilo, realizando traslados alegadamente ilegales indicando que son destaques. El querellante argumenta que con esta conducta se ha visto perjudicado ya que ha

tenido que recibir tratamiento psiquiátrico al ser coaccionado y amedrentado por el patrono.

No hallamos en el expediente evidencia que nos permita entender que existe causa para creer que el patrono ha incurrido en práctica ilícita del trabajo. En cuanto al primer señalamiento del querellante, la investigación reflejó que el patrono le notificó al querellante la fecha de la vista ya que le entregó a éste copia de una misiva, con fecha del 4 de junio de 2015, en la cual se fija la fecha del 23 de junio de 2015 para la celebración de la vista. En la misma le indica que:

“en vista de que en esa fecha se discutirán otros casos, existe la posibilidad de que el calendario se afecte por razones ajenas a la voluntad de las partes. A base de ello recomendamos que, si está en servicio, se mantenga en turno de espera hasta que sea llamado para que se presente al lugar de la reunión junto a los representantes del servicio.”

Si hacemos una lectura del Artículo 59- Procedimiento de Querellas, podemos constatar que el patrono no incurrió en violación alguna de práctica ilícita de trabajo de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada de violación de convenio al “no notificar” “la vista” y cerrar el caso ante el Comité de Conciliación”. Como se puede apreciar del Artículo 59 no emana el derecho absoluto de ningún empleado de ir a ventilar su caso ante el Comité de Conciliación. El empleado está representado por la Unión en dicho comité. Si las partes en aras de fomentar el diálogo o por buena voluntad determinaron citar el empleado y no se pudo concretar la cita en dicho caso no existe una práctica ilícita pues del convenio colectivo no emana ese derecho absoluto, razón por la cual podemos concluir que las partes no violentaron el mismo.

De igual forma, dicho Comité no celebra vistas, son reuniones y si luego de discutir el caso las partes llegaron a esa determinación, están facultadas para hacerlo pues ese es el trabajo del Comité de Conciliación.

Mediante el CA-2015-78 discutimos el asunto referente al proceso de evaluación. De la investigación se reflejó que el procedimiento para efectuar una evaluación está contenido en el documento de Sistema de Evaluación al Desarrollo

de Competencias del 2009. La Sección III, Procedimiento a seguir ante diferentes situaciones que afecten el proceso de evaluación del desempeño y estimado de competencias inciso B y C, recogen la acción a seguir en caso de desacuerdo con la puntuación obtenida en la evaluación.

El inciso B dispone el procedimiento a seguir en los casos en los cuales el empleado no está de acuerdo con la evaluación. El empleado podrá apelar a los foros pertinentes cuando no esté de acuerdo con el resultado de la evaluación de desempeño o estimado de competencias. El procedimiento a seguir para dicha apelación será el siguiente: El empleado deberá presentar a su supervisor inmediato un documento donde exprese las razones para estar en desacuerdo con la evaluación, no más tarde de cinco (5) días después de la firma de la evaluación anual y un (1) día después de la firma de las evaluaciones probatorias y transitorias. El supervisor deberá discutir con el empleado los puntos en desacuerdo y explicar su posición al respecto. De entenderlo necesario, el supervisor podrá realizar las modificaciones correspondientes a la evaluación. Si luego de la reunión con el supervisor el empleado continúa en desacuerdo con su evaluación podrá proseguir con la apelación según lo establecido en el procedimiento de querellas del convenio colectivo vigente, en caso del personal unionado, o el procedimiento de querellas establecido en Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera y Confianza, en caso del personal gerencial. Será responsabilidad del servicio contestar dicha querella según los términos establecidos. La Oficina de Recursos Humanos no evaluará aspectos relacionados a la valorización del desempeño del empleado.

De la evidencia se desprende que el Sr. Wilfredo Torres Goytía, querellante no hizo el reclamo sobre su evaluación como dispone el Convenio Colectivo en el Artículo 59, a través del Procedimiento de Querellas. El Sr. Torres no puede adjudicarle una práctica ilícita al patrono cuando no hizo su reclamo conforme el proceso establecido en el Convenio Colectivo.

Con relación a la tarea de empaque, la investigación reflejó que el 12 de enero de 2015, el patrono a través de la Gerente Geritza M. Vázquez, le remitió una comunicación al querellante en donde le dio un desglose de sus tareas por la Designación Administrativa en el Banco de Sangre. El inciso #4 de la misiva lee:

“4. Asiste al Enfermero Generalista en el desempeño de sus funciones que incluye lo siguiente:

- a. Empacar, distribuir, custodiar y transportar las muestras y/o componentes sanguíneos de acuerdo a las normas y temperaturas de preservación correspondiente, asegurando la integridad del producto hasta su destino. “

Como podemos notar al querellante le corresponde asistir en la tarea de empaque. En el CA-2012-09 discutimos ampliamente el tema de los traslados. La evidencia recopilada reflejó que el Sr. Torres fue reunido por el Patrono en varias ocasiones. El Patrono apercibió al Querellante en cuanto a su conducta de supervisar las funciones realizadas por otros compañeros de trabajo y se le recomendó un cese y desista de dicha conducta ya que él no fungía como Supervisor. Por otro lado la evidencia reflejó que el Patrono trasladó al Querellante del Área de Medicina Hiperbárica donde fungía como Técnico de la Cámara Hiperbárica al Área de Seguridad Institucional en destaque como alternativa para resolver las controversias suscitadas entre el Querellante y una compañera de trabajo en la Cámara Hiperbárica.

Concluimos que el Patrono actuó de forma diligente al atender e investigar todos los reclamos y controversias suscitadas en la Cámara Hiperbárica y que a consecuencia de dichas investigaciones tomó unas determinaciones por el bienestar de la Salud y Seguridad de sus empleados, por lo que no incurrió en práctica ilícita de trabajo ni en violación de Convenio Colectivo. Sobre la ilegalidad de los traslados no trajo prueba o testigos sobre ello por lo cual no podemos pasar juicio sobre el particular. Además, el querellante debió tramitar su reclamo conforme lo dispone el convenio colectivo en el artículo para tramitar las querellas.

Por todo lo antes expuesto a nuestro juicio, no encontramos que el patrono haya incurrido en alguna violación de práctica ilícita de trabajo de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada. A nuestro juicio, todos los procedimientos llevados a cabo por la ASEM con relación al Querellante fueron conforme la Ley 130, antes citada, y a lo acordado por las partes por lo que no existe violación al convenio colectivo.

VIII. Determinación

Por lo antes expuesto, concluimos que no existe casusa para entender que el patrono Querellado ha incurrido en prácticas ilícitas del trabajo en su Artículo 8, Sección 1, Incisos (a) y (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Ante esto, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el caso por falta de méritos.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de agosto de 2018.

FIRMADO

Lcda. Norma Méndez Silvagnoli
Presidenta Interina

IX. Revisión ante la Junta en Pleno

Según dispone el Reglamento 7947, la parte adversamente afectada por el presente *Aviso de Desestimación de Cargo* podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

X. Notificación

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo certificado con acuse de recibo copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Sr. Wilfredo Torres Goytía
HC-02
Box 11655
Humacao Puerto Rico 00791

2. Lcda. Ivonne Cruz Serrano
Maymí Rivera LLC
Attorneys at Law
PO Box 11897
San Juan Puerto Rico 00922

En San Juan, Puerto Rico, a ___7___ de agosto de 2018.

FIRMADO

Liza F. López Pérez (**por Sandra Rodríguez**)
Secretaria Interina de la Junta