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. 787-620-9544

EN EL CASO DE: Administración de Servicios Médicos (ASEM) (Querellada) -Y- Wilfredo Torres Goytía (Querellante)	**CASO: CA-2015-78** **2018 DJRT 33**

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

I. Trasfondo

El 25 de septiembre de 2015, el Sr. Wilfredo Torres Goytía, en adelante el Querellante, presentó un (1) *Cargo* por prácticas ilícitas de trabajo, contra la Administración de Servicios Médicos (ASEM). Le imputó la violación del Artículo 8, Sección 1, Inciso (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 6 de agosto de 2015, el Patrono de epígrafe ha cometido práctica ilícita de trabajo al restringir y ejercer coerción sobre los derechos garantizados bajo la Ley 130, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
>
> 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 Lcda. 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 esta primero alegó que había sido por que 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 el Área de Transportación. El Querellante alega que le solicitó evidencia sobre lo

> alegado pero la Lcda. Burgos al no poder mostrarla cambió la versión de los hechos e indicó que había obtenido una puntuación baja de uno (1) por que 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 él 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.
>
> Solicito a la Junta de Relaciones del Trabajo encuentre al Patrono incurso de cometer práctica ilícita de trabajo, que se me 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."

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, suplica 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, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas, creencias religiosas, impedimento físico o mental y estado civil.
…

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 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."

5. El 15 de octubre de 2015, el Sr. Wilfredo Torres Goytía, Querellante envió a nuestras oficinas la Posición Escrita.
6. El 24 de diciembre de 2015, la Lcda. Ivonne Cruz, Representante Legal de ASEM envió a nuestras oficinas la Posición Escrita.
7. El 26 de mayo de 2017, le enviamos una carta al Sr. Wilfredo Torres Goytía solicitándole hacer las gestiones pertinentes para presentarse a nuestras oficinas a prestar declaración jurada el 31 de mayo de 2017 a las 10:00 a.m.
8. El 18 de julio de 2017, la Lcda. Ivonne Cruz, Representante Legal de ASEM envió la evidencia requerida.

V. Posición de las partes

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 Querella en la UGT sobre este mismo asunto y en cuanto a esto deberá responder su propia Unión. Esta Querella 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."

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 percato 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 alegado 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 querella 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

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.

> "B. 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 como lo establecido conforme al Convenio Colectivo.

Con relación a la tarea de empaque, nuestra 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 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 130-1945, según enmendada 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, Inciso (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 querella 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