

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**FRESENIUS MEDICAL CARE  
(Compañía)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO,  
U.G.T.  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-07-3491**

**SOBRE: Suspensión  
-Incumplimiento de Normas-  
Sra. Margarita Candelario**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 23 de septiembre de 2010. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 15 de noviembre de 2010, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la U.G.T., en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Luis Escribano Díaz, asesor legal y portavoz; la señora Nilda Meléndez, delegada; la señora Margarita Candelario, querellante; y el señor Francisco Colón, testigo.

Por Fresenius Medical, en adelante la “Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Manuel Rivera Aguiló, asesor legal y portavoz; la señora Ivette Nolasco, representante y testigo; y la señora Wanda Burgos, testigo.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión de tres días de Margarita Candelario fue o no justificada.  
De resolver que no se justificó que disponga el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO XX DERECHOS DE LA GERENCIA

#### Sección 1:

La Unión reconoce que el Patrono retiene el derecho exclusivo de operar y de administrar su negocio, controlar y programar la fuerza trabajadora y tomar cualquier decisión que afecte al negocio independientemente si están específicamente mencionadas aquí. Tales prerrogativas incluirán, pero no se limitarán al derecho exclusivo a: emplear, despedir, promover, cesantear, asignar, clasificar, evaluar o transferir. Asimismo, suspender, despedir y disciplinar empleados con justa causa, seleccionar y determinar el número de sus empleados inclusive el número a ser asignado a un trabajo en particular, aumentar o disminuir ese número; determinar la localidad y el tipo de operación; determinar la programación de tiempo extra y cuando se trabajará. Instalar o mover equipo, determinar los métodos, procedimientos, materiales y operaciones a ser utilizados o discontinuar su funcionamiento por empleados

del patrono; transferir, relocalizar o discontinuar cualquiera de dichas operaciones en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo y las horas en que comienzan y terminan; determinar los deberes de trabajo de los empleados. Promulgar, modificar, notificar y poner en vigor las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos razonables que gobiernan la conducta y actos de los empleados durante las horas de trabajo, requerir deberes en adición a los que normalmente se asignan a ser realizados; seleccionar los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados. Descontinuar, reorganizar o consolidar cualquier departamento o fase de las operaciones con cualquier cambio o reducción consecuente en la fuerza trabajadora. Introducir métodos nuevos y mejorados de operación en las facilidades aunque dichos cambios puedan causar una reducción en la fuerza trabajadora; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y determinar el contenido de trabajo y cualificaciones; determinar compensación razonable, estándares de productividad; y en todos los aspectos, llevar a cabo, en adición, las funciones que ordinariamente y de costumbre son inherentes a la gerencia, excepto según se modifique o altere específicamente por los términos expresos de este acuerdo.

...

#### IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión por tres (3) días impuesta a la señora Margarita Candelario estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la suspensión por tres (3) días impuesta a la querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el acto de insubordinación incurrido por la empleada constituye una seria violación a las reglas y procedimientos de la Compañía. La negativa de la querellante de seguir las instrucciones impartidas por su supervisora,

señora Wanda Burgos, son una clara violación de las reglas de conducta; además de incidir en la ordenada marcha y normal funcionamiento de las operaciones del negocio.

La Unión alegó que la suspensión de la querellante no se justificó. Indicó, que la propia supervisora de la querellante, señora Wanda Burgos, no le dio importancia al suceso al no haber realizado un informe de los hechos a esos efectos. Sostuvo, que la querellante se mantuvo trabajando el resto del día sin que la supervisora le dijera nada.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, el Patrono es quien tiene el peso de probar que la suspensión de la querellante estuvo justificada.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo a la señora Wanda Burgos, supervisora de turno. En lo pertinente declaró que el día de los hechos, 24 de marzo de 2007, le dio a la querellante la instrucción de atender y brindar el tratamiento de hemodiálisis a un paciente que había llegado para atenderse sin cita previa; y que esta última le contestó en un tono fuerte “que no”. La testigo indicó haberse pasmado ante la contestación de la querellante. Procedió a reiterarle la instrucción de brindarle el

tratamiento al paciente; indicándole que al ella ser la supervisora de turno, era quien asignaba los pacientes a las enfermeras. La señora Burgos declaró que fueron otras enfermeras, señoras María Molina y Aida Cruz, quienes le dieron el tratamiento al paciente. De acuerdo a la declaración de la propia señora Burgos, la querellante no siguió la instrucción provista por ella. A pesar de eso, expresó que nunca se reunió con la señora Candelario para cuestionarla al respecto, ni realizó un informe relatando la situación ocurrida ese día.

Otra de las testigos presentadas por el Patrono lo fue la señora Ivette Nolasco, que para la fecha de los hechos se desempeñaba como Gerente Clínica. En lo concerniente, declaró no haber estado presente en la clínica el día de los hechos. No obstante, fue quien investigó el asunto y quien posteriormente tomó la determinación de suspender a la querellante por haber concluido que ésta última incurrió en una falta grave.

La Unión por su parte presentó como testigo a la querellante, señora Margarita Candelario. A preguntas del asesor legal del Patrono, la querellante admitió que su supervisora, señora Wanda Burgos, le había impartido en dos ocasiones la directriz de atender al paciente y brindarle el tratamiento de hemodiálisis. Contrario a lo declarado por su supervisora, la señora Candelario expresó que en ningún momento se había negado a atender al paciente; sin embargo, éste fue atendido por otras enfermeras.

Luego de haber analizado la prueba documental y testifical presentada durante la vista, concluimos que la querellante actuó de forma indebida al no acatar la directriz

clara y precisa impartida por su supervisora. Ciertamente, esta actuación constituyó un acto de insubordinación. A tales efectos, los tratadistas han establecido que el acto de insubordinación ocurre cuando un empleado rehúsa trabajar o acatar una directriz impartida por un supervisor. Además, señalan que dicho acto se configura cuando están presentes las siguientes circunstancias. Primero, que un empleado se niegue de manera intencional y deliberada a cumplir con una directriz impartida por un supervisor. Segundo, que la directriz impartida sea clara y explícita, para que el empleado entienda su significado y la intención. Tercero, la directriz debe ser una razonable y relacionada al trabajo. Cuarto, la directriz debe ser impartida por una persona con autoridad. Quinta, el empleado debe saber las consecuencias de no seguir la directriz. Brand, Norman, et al. *Discipline and Discharge in Arbitration*. (Washington, DC: BNA Books, 1998), págs. 156-157. Tales circunstancias se encuentran presentes en el caso de referencia. Así pues, la Compañía nos probó que actuó conforme al Artículo XX, Sección 1, supra, del Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días que la Compañía le impuso a la querellante estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de enero de 2011.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 25 de enero de 2011, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS M ESCRIBANO DÍAZ  
EXT ROOSEVELT  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA NILDA MÉLENDEZ  
DELEGADA  
UGT DE PUERTO RICO  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO MANUEL RIVER AGUILÓ  
BUFETE RIVERA TULLA & FERRER  
50 CALLE QUISQUELLA  
SAN JUAN PR 00917

SRA IVETTE NOLASCO  
REPRESENTANTE  
FRESENIUS MEDICAL CARE  
3945 LAS VEGAS SHOPPING CENTER  
2 ROAD SUITE 14  
VEGA BAJA PR 00693

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

