

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

RYDER MEMORIAL HOSPITAL, INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-12-1201
UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, INC. (U.I.T.I.C.E.) (Unión)	SOBRE: SUSPENSIÓN POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE CONDUCTA
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 13 de agosto de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por **RYDER MEMORIAL HOSPITAL, INC.**, en adelante "el Patrono o el Hospital", comparecieron: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; la Sra. María del Rosario Figueroa, directora de Recursos Humanos; las Sras. Elizabeth Moore, Iris Santana y Jacqueline Hernández González, testigos.

Por la **UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, INC. (U.I.T.I.C.E.)**, en adelante "la Unión",

comparecieron: el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, asesor legal y portavoz; la Sra. Geraldine González, oficial; y la Sra. Catherine Solís, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

Previo a los proyectos de sumisión, la representación legal del Patrono condicionó y la Unión no se opuso, a que la resolución de los méritos del caso y la presentación de alegatos simultáneos de éste se presentarán luego de que el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresara sobre una impugnación de Laudo en el Caso Núm. KLCE-12-00544, entre estas mismas partes, el cual versaba sobre un asunto que incidía en la querrela ante nuestra consideración. El 24 de octubre de 2012, la Lcda. Karen Ocasio informó que el Tribunal Supremo validó y confirmó el laudo impugnado. Así las cosas, el caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 10 de diciembre de 2012.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

Por el Patrono: Que esta Honorable Arbitro determine si la suspensión estuvo no justificada a tenor con Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De ser injustificable la suspensión, que el Arbitro determine el remedio aplicable.

El Hospital se reserva el derecho de presentar la arbitrabilidad sustantiva debido a que el Convenio Colectivo no provee recurrir a arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje casos en caso de suspensión. El asunto está pendiente de resolución ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el Recurso de Certiorari presentado en el caso de Joel Marrero Lisboa, Caso Núm. KLCE-12-00544, por lo que se solicita de esta Arbitro no entienda en el caso en los méritos hasta la Resolución del Tribunal Supremo. [Sic]

Por la Unión: Que esta Honorable Arbitro determine si la suspensión estuvo o no justificada afín con Convenio Colectivo, el Manual del Empleado, la evidencia y el derecho aplicable. De ser injustificable la suspensión, que el Arbitro determine el remedio aplicable. [Sic]

Conforme a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar conforme la evidencia presentada, al derecho aplicable, el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo, si la suspensión de la Sra. Catherine Solís se justificó o no.

De no estar justificada, que se provea el remedio apropiado.

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión

...

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 árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

...

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO V

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir y administrar el mismo en la forma y manera en que la Administración del Hospital determine.

Sección 2: El derecho exclusivo del Hospital de dirigir y administrar el mismo incluye, pero no se limita a: establecer los métodos y maneras de llevar a cabo, decidir, diseñar y poner en práctica sus políticas, operaciones, propósitos, normas y funciones, subcontratar de conformidad con las disposiciones de ley aplicables, discontinuar o relocalizar todo o parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas, días y turnos de trabajo, incluso el tiempo extraordinario, decidir el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, la evaluación del desempeño de sus empleados, decidir sobre el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, estándares de producción y niveles de paga, reglas de conducta para mantener orden, disciplina, seguridad, eficiencia, y todos los demás derechos necesarios para dar dirección y para la operación excelente de todo lo que es el Hospital, así como enmendar los mismo cuando las operaciones así lo requieren. El Hospital podrá también hacer todo lo necesario para mantener la estabilidad económica del mismo.

Sección 3: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio, serán retenidos por el Hospital.

² Las partes estipularon como el Exhibit -1- Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 30 de abril de 2009 hasta el 18 de abril de 2012.

Sección 4: Si el Hospital hace uso o no de estos derechos no significa que ha renunciado a los mismos o al derecho de ejercitarlos de forma distinta en el futuro.

Sección 5: Las prerrogativas y poderes aquí mencionadas no se ejercerán por el Hospital de forma caprichosa o discriminatoria.

ARTÍCULO XI

LEYES, POLÍTICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

Sección 2: En lo que sea compatible con este Convenio Colectivo, el Manual del Empleado de Hospital mantiene toda su fuerza y vigor.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

La Sra. Catherine Solís, (Miss Solís) querellante y delegada de la Unión, se desempeña como enfermera práctica en el Hospital Ryder. El Hospital cuenta con dos unidades de intensivo, lado A y B, en el cuarto (4) piso. También cuenta con una sala de emergencia ubicada en el primer piso. En ambos lados de cuidado intensivo se atienden pacientes en estado crítico que requieren cuidados constantes y atención especializada las 24 horas. El personal que trabaja en dichas áreas requiere de un entrenamiento especial en medicina intensiva.

La Sra. María del Rosario Figueroa, directora del Departamento de Recursos Humanos, suspendió de empleo y sueldo, mediante comunicación escrita a Miss Solís el 1 de julio de 2011. La suspensión fue por, alegadamente, incurrir en las violaciones 4, 6,

28 y 34 del Grupo I; y 4 y 10 del Grupo II, del Reglamento de Disciplina del Manual del Empleado³. Dicha comunicación fue expresada y redactada en los siguientes términos:⁴

...

Nuevamente hemos tenido que intervenir con usted debido a que ha repetido consecuentemente la omisión a sus deberes y responsabilidades, particularmente en relación a sus funciones esenciales de su cargo como enfermera práctica.

Recibimos un reporte de parte de la Sra. Edmeé Meléndez, Gerente de la Unidad de Cuidado Intensivo, que fue ampliamente discutido con usted. La situación en cuanto a usted respecta es repetitiva. Este incidente consiste en que usted no respondió a una necesidad básica y esencial de una paciente de la unidad quien no había recibido sus alimentos. La paciente se lo notificó y le solicitó a usted que atendiera su necesidad. Usted sabe que asegurarse de que los pacientes en intensivo reciban sus alimentos es responsabilidad esencial del personal práctico. La confrontamos con que usted no notificó, ni dio seguimiento a la enfermera graduada de turno u otro compañero de esta situación, para asegurarse que dicha paciente recibiera sus alimentos, después que la propia paciente se lo solicitó. Esto demuestra nuevamente, ya que no es la primera vez, su evasión de responsabilidades y el alegar erróneamente que había atendido el reclamo de la paciente. No obstante, usted sabe que la investigación determinó que fue su falta de responsabilidad la causa de que la paciente no recibiera sus alimentos a tiempo.

Además, tenemos varios otros incidentes lamentables relacionados a su desempeño con pacientes. Veamos. La señora Jackeline Hernández, RN, recibe un paciente con bloqueo atrio ventricular de 3er grado, dependiente de

³ Exhibit -2- Conjunto.

⁴ Exhibit -1- Patrono.

marcapaso transtorácico. La batería del marcapasos se había agotado y no contaba con el cable eléctrico para que dicho marcapasos funcionara. Al presentar el paciente síntomas relacionados la señora Hernández le pide a usted que vaya enseguida al área de crítico de la Sala de Emergencias para que busque una batería. Usted se quedó cayada, mirando a la señora Hernández y luego procedió a decirle al señor Julio Sanabria, RN que buscara la batería. La señora Solimar Rivera, RN, entonces dijo que buscaría la batería.

Finalmente, en un turno reciente usted estaba asistiendo a un paciente de la Unidad, en su aseo personal. Sin haberlo terminado, sin haber cambiado su ropa de cama y otras funciones de su cargo. Dejó al paciente solo, sin asistencia, con la cortina corrida, para tomar su periodo de alimentos. Si bien es cierto que este periodo es un derecho que no cuestionamos de forma alguna, su deber en esos momentos, era notificar a su compañera de turno o a la enfermera graduada a cargo del paciente o a la enfermera encargada del turno, a los fines de que usted se iba a comer sin haber terminado el proceso de aseo personal del paciente. Usted no le notificó a persona alguna, sino que se ausentó, sin notificar, dejando al paciente solo, con la cortina corrida, en el medio de su proceso de aseo. Esto constituye una omisión a sus deberes, que tiene el efecto de herir en su dignidad al paciente y exponerlo a grave daño personal, en vista de que al haber dejado la cortina corrida, no había observación directa de un paciente en la Unidad de Cuidado Intensivo. Usted sabe que la norma relacionada es que solo se corre la cortina cuando hay personal en enfermería o médico con el paciente. Cuando la confrontamos con este cumplimiento repetido usted se negó a firmar la entrevista, lo cual constituye de por sí conducta en contra de las normas de conducta establecidas y que usted conoce.

Con todas estas situaciones usted ha sido confrontada. Durante las intervenciones que hemos tenido, sin embargo, usted ha demostrado una falta de introspección en asumir responsabilidad en los asuntos que se discuten de manera correctiva y como resultado, culpa a otros por las faltas que

usted comete. Esta actitud es más dañina todavía cuando la realidad es que estas otras personas, compañeros de trabajo suyos, no incurrir en las faltas que usted les imputa. No es tolerable esta conducta indebida.

Los actos y omisiones indebidos descritos además, constituyen violaciones a las siguientes disposiciones del Reglamento de Disciplina contenido en el Manual de Empleados cuya última versión usted recibió el 17 de agosto de 2005: 4, 6, 28 y 34 del Grupo I; 4 y 10 del Grupo II, y que por ser conducta repetitiva conlleva esta sanción de suspensión. Tomamos en consideración también que usted tiene un programa de trabajo especial para que usted estudie, un privilegio que ante su récord disciplinario, no procedería.

Se someterá a una suspensión de empleo y sueldo con efectividad inmediata y hasta el 11 de julio de 2011, cuando debe reportarse a su turno asignado, según el programa. Esta no es la primera suspensión que usted ha tenido y las razones para la misma siguen siendo la renuencia suya reiterada a cumplir con diversas reglas de conducta. Le urgimos a que reflexione sobre estos señalamientos con el propósito de que rectifique su conducta y no nos veamos obligados a seguir con el proceso disciplinario, que puede llevar incluso a su despido.

...

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono presentó el testimonio de las Sras. Elizabeth Moore, Jackeline Hernández, Paulina Serrano y María del Rosario Figueroa López, esta última directora

de Recursos Humanos desde 2002. La señora Figueroa declaró que supervisa todas las áreas de recursos humanos y custodia los expedientes de los empleados. Que como parte de sus responsabilidades recibe los procesos correctivos de los supervisores, entre estos: amonestaciones, suspensiones y despidos. Que el 1ro. de julio de 2011, le impuso una suspensión de empleo y sueldo a Miss Solís por su amplio historial de disciplina en su expediente, el cual incluyó los siguientes eventos:

- El 27 de enero de 2011, emitió a la Querellante una advertencia correctiva por olvido reiterado de su registro de asistencia en el sistema "Kronos". Dicha advertencia no fue cuestionada por Miss Solís, sólo se rehusó a recibir el documento.⁵ Exhibit -2- Patrono.
- El 8 de mayo de 2011 suspendió por tres (3) días a Miss Solís. Esta suspensión fue parte de un proceso ascendente por omisión a sus registros de asistencia y una alteración a un certificado médico de Miss Solís. Esta suspensión fue cuestionada y se llegó a un acuerdo.⁶ Exhibit -4- Patrono.
- El 16 de marzo del 2009 emitió una amonestación severa y suspensión de un día de trabajo. No fue cuestionada por el procedimiento de quejas y agravios.⁷ Exhibit -5- Patrono.

⁵ Véase récord taquigráfico, páginas 62 y 63.

⁶ Véase récord taquigráfico, página 65-66.

⁷ Véase récord taquigráfico, página 66.

- El 15 de enero de 2009 la Sra. Edmee Meléndez, gerente de cuidado intensivo, amonestó formalmente por escrito a la Querellante por sus omisiones en los registros de asistencia, particularmente, en esa ocasión, se incluyó la omisión de sus periodos de alimento, entiéndase, cambiar el periodo de alimento asignado sin justificación o notificación, omisiones en el ponche y reducción del periodo de alimentos sin autorización.⁸ Exhibit -6- Patrono.
- El 14 de octubre de 2008 y el 31 de octubre de 2008, emitió sendas advertencias correctivas orales documentadas.⁹ Exhibit -7a y 7b- Patrono, respectivamente.

La señora Figueroa finalizó expresando que en la suspensión del 1ro. de julio de 2011 consideró las faltas cometidas, omisiones y negligencias de la Querellante en el desempeño de sus funciones como enfermera práctica en la unidad de cuidado intensivo. Que la Querellante no llevó a cabo una orden impartida, que fue negligente al dejar a una paciente sin su dieta evadiendo su responsabilidad. Que además, dejó a un paciente sin asistencia con la cortina corrida¹⁰ y no notificó su salida para tomar su periodo de alimentos por lo que le imputó las violaciones 4, 6, 28 y 34 del Grupo I; y 4 y 10 del Grupo II del Reglamento de Disciplina.

La Sra. Elizabeth Moore (Miss Moore) enfermera graduada, declaró que en abril de 2011, aproximadamente, entre las 9:00 a.m. y las 11:00 a.m. se encontraba bañando

⁸ Véase récord taquigráfico, página 67.

⁹ Véase récord taquigráfico, página 67.

¹⁰ El mantener la cortina cerrada en la unidad de cuidado intensivo es indicativo de que el paciente está recibiendo algún cuidado en ese momento asistido por el médico o personal de enfermería.

un paciente en el cubículo 7. Que desconoce lo que sucedió en el cubículo 6 por que no vio a Miss Solís.

La Sra. Iris M. Santana García (Miss Santana) testificó que, trabaja en el Hospital desde 1979 como enfermera práctica, pero que en el 2012 comenzó como enfermera graduada. Que en abril de 2011, se encontraba dando un baño al paciente que estaba postrado en la cama del cubículo 7, acompañada de Miss Moore. Miss Santana expresó que cuando finalizó en el cubículo 7 salió al pasillo y observó que la cortina del cubículo 6 estaba cerrada y no vio a Miss Solís salir del área de intensivo. Miss Santana alegó que desconoce si el paciente se levantó solo de la cama o si Miss Solís lo dejó en lo que almorzaba como éste (el paciente) le indicó, ya que no estaba (refiriéndose a Miss Solís), en el cubículo 6 cuando ella abrió la cortina a sugerencia de Jacqueline Hernández.

La Sra. Jacqueline Hernández (Miss Hernández) declaró que, trabaja en el Hospital desde 2007, como enfermera graduada. Que como parte de sus funciones supervisaba a Miss Solís. Que Miss Solís no se comunicó con ella durante ese periodo. Que Miss Santana entró al cubículo 6 porque el paciente estaba de pie sólo con la cortina cerrada. Miss Hernández expresó que previo a dicho incidente surgió otra situación con Miss Solís, cuando la asistía en la toma de vitales. Miss Hernández declaró que le ordenó a Miss Solís que buscara el cable del desfibrilador del paciente que había recibido de sala de emergencia en el primer piso, porque no estaba en la camilla. Que Miss Solís era la enfermera práctica ese día e hizo caso omiso a la orden

impartida. Que Miss Solís le solicitó al señor Sanabria, enfermero graduado, asignado al intensivo del lado B, que le buscara el cable. Miss Hernández continuó expresando que el enfermero graduado fue a indagar lo del cable porque desconocía de la situación, pero que finalmente, el cable lo buscó Miss Rivera, enfermera graduada.

La Sra. Solymer Rivera Martínez (Miss Rivera) testificó que el día del incidente se encontraba en la estación de enfermería, lado A de la unidad de cuidado intensivo porque Miss Hernández estaba recibiendo y acomodando al paciente del desfibrilador. Que buscó el cable que Miss Hernández le ordenó a Miss Solís, ya que es responsable de los pacientes allí asignados.

La Sra. Elizabeth Paulina Serrano (Miss Serrano) declaró que es enfermera graduada desde 2009 y que las enfermeras prácticas como Miss Solís, las asisten en la toma de vitales, aseo del paciente, entrega de las dietas, entre otras cosas. Miss Serrano expresó que tuvo una paciente en intensivo con diabetes, entre otras afecciones y que Miss Solís informó, aproximadamente, a las 5:30 p.m. que la dieta de esa paciente de intensivo no le había llegado, cuando debió informarlo una vez repartió las mismas. En el contrainterrogatorio expresó que hubo un error y no le llegó la dieta a esa paciente específicamente. Declaró que algunos de los enfermeros prácticos cuando esto sucede llaman al departamento de dietas porque se conocen las extensiones.

La Sra. Nitza Luyando Ortiz, (Miss Luyando) enfermera graduada desde 2005 y con anterioridad enfermera práctica por once (11) años, declaró que el día de los hechos

era un fin de semana y como líder de grupo estaba asignada al turno de 3:00 a 11:00. Miss Luyando expresó que Miss Serrano le dio instrucciones a Miss Solís para que le diera agua a una paciente, contestándole Miss Solís que no era sed lo que tenía la paciente, que era hambre porque no le llegó la dieta que debió haberle llegado entre 3:50 a 4:00 p.m. porque era fin de semana y el Departamento de Dietas cerraba más temprano. Miss Luyando arguyó que la paciente había llegado a la unidad de cuidado intensivo cerca del mediodía ese día y fue entonces que se notificó al Departamento de Dietas para que la incluyeran en el programa de las dietas. Que a las seis menos diez de la tarde fue que se hizo la llamada al Departamento de Dietas para ver si quedaba comida para la paciente.

La Unión no presentó prueba testifical, ni documental el día de la audiencia.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizados los planteamientos y alegaciones de las partes nos disponemos a resolver si la Querellante cometió las faltas que se le imputaron o no, por lo cual fue disciplinada el 1 de julio de 2011 con una suspensión de empleo y sueldo.

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 cuestión pueda ser resuelta de

una u otra forma.¹¹ El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la determinación tomada. Por consiguiente, el Patrono en virtud de los derechos de administración establecidos en el Convenio Colectivo entre las partes, estableció y mantiene un Manual del Empleado, revisado en octubre de 2004, el cual fue recibido por la Querellante el 17 de agosto de 2005¹². En cuanto a las faltas, en el Manual se establece lo siguiente:

...SECCIÓN X

REGLAS DE CONDUCTA, MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS:

En aquellas situaciones cuando la conducta del empleado no se ajuste a las normas establecidas en la Institución, se tomarán las acciones en los niveles correspondientes para gestionar la corrección inmediata y aplicar los remedios necesarios, según la gravedad de la falta.

A estos fines, se establece un sistema disciplinario de tipo progresivo, dividido en tres grupos como una guía, la cual no limita su aplicación a un orden estricto. Cada situación será evaluada individualmente, para determinar los remedios correspondientes a la falta cometida. La institución podrá imponer otras medidas correctivas que no estén contempladas en esta sección y/o manual.

Grupo I

Son las violaciones que conllevan

Primera violación - amonestación verbal

Segunda violación - amonestación escrita

Tercera violación - suspensión de empleo y sueldo

Cuarta violación - terminación del empleo

¹¹ 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).

¹² Exhibit - 2ª- Conjunto.

Grupo II

Son las violaciones que conllevan

Primera violación - amonestación escrita

Segunda violación - suspensión de empleo y sueldo

Tercera violación - terminación del empleo

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

VIOLACIONES GRUPO 1

	1er Paso	2do Paso	3er Paso	4to Paso
...	Reprimenda Verbal	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo
4 - Omisión de los deberes del puesto por negligencia y/o descuido	Reprimenda Verbal	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo
6 - Incumplimiento de Trabajo asignados	Reprimenda Verbal	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo
28 - Violar las normas internas establecidas y conocidas en el servicio o departamento siempre que dichas normas se establezcan en armonía con la Institución	Reprimenda Verbal	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo
34 - El negarse a recibir y/o acusar recibo de un escrito de carácter correctivo o disciplinario. Cometer esta falta en más de una ocasión puede ser, de por sí, acción que puede causar una suspensión o despido.	Reprimenda Verbal	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo
...				

REGLAMENTO DE DISCIPLINA

VIOLACIONES GRUPO II

	1er Paso	2do Paso	3er Paso	4to Paso
...	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo	
4 - Insubordinación, considerada como negligencia voluntaria de los deberes del puesto o negativa deliberada de llevar a cabo instrucciones razonables o falta de respeto a un supervisor, que se considere como negligencia voluntaria a los deberes...	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo	
10- Falta de atención, descortesía al tratar con pacientes o visitantes.	Reprimenda Escrita	Suspensión de empleo y sueldo	Terminación de empleo	
...				

Conteste con las violaciones antes descritas del Grupo I y II, desestimamos las violaciones a las reglas 4 del Grupo I; y 10 del Grupo II, porque no recibimos prueba

para sostenerlas. Sobre las otras, evaluamos las mismas a saber: Uno de los incidentes fue que, la Querellante no notificó, ni dio seguimiento a la enfermera graduada de turno u otro compañero de la situación para asegurarse de que la paciente de intensivo recibiera su dieta después de solicitada evadiendo, alegadamente, su responsabilidad. Entendemos que el testimonio de Miss Serrano no fue suficiente para probar que Miss Solís no les notificó en el momento en que entregó las dietas a otros pacientes. En el contrainterrogatorio Miss Serrano admitió que hubo un error, razón por lo cual entendemos que no le llegó la dieta a la paciente que fue admitida a la una de la tarde. La prueba nos llevó a concluir que la responsabilidad de asegurar de que la dieta llegara, máxime cuando conocían que los fines de semana el Departamento de Dietas cerraba más temprano era en ese momento de la enfermera graduada. La falta a la regla número 6, Grupo I, atribuida por dicho incidente a la Querellante, no procede.

Otro incidente fue que, no cumplió con una orden impartida de su supervisora inmediata en la búsqueda de un cable a sala de emergencia. Miss Hernández, la supervisora, declaró que la Querellante le solicitó al enfermero graduado la búsqueda del cable lo cual fue corroborado con el testimonio de Miss Rivera cuando testificó que buscó el cable. En ningún momento la Querellante, deliberadamente, se negó a la búsqueda del mismo, ésta acudió al enfermero graduado y al éste indagar sobre el asunto, Miss Rivera por iniciativa propia consiguió el mismo. Dada las circunstancias, la regla 4 del Grupo II, no fue incumplida.

El incidente final fue que Miss Solís dejó, alegadamente, a un paciente sólo, sin asistencia con la cortina corrida para disfrutar de su periodo de toma de alimentos y por consiguiente, no firmó el Formulario de Orientación al Empleado que preparó el supervisor cuando entrevistó a la Querellante sobre lo sucedido. Del testimonio de Miss Moore y Miss Santana surgió claramente, que ambas no escucharon a Miss Solís anunciar su salida, a pesar de que estaban ambas en el cubículo 7 contiguo al seis separados por una cortina. La prueba presentada para probar la falta a esta regla fue muy endeble por lo tanto no podemos sostener la falta a la regla número 6 del Grupo I aplicada.

Por otro lado, la carta de suspensión remitida a la Querellante acarrió la violación a la regla 34 del Grupo I por negarse a recibir la misma. Al fijarnos en el récord previo de disciplina de la empleada nos percatamos que ésta se rehusó el 16 de marzo de 2009, a recibir la comunicación mediante la cual se le suspendía por violación a varios incisos de las reglas de conducta, entre éstas se le imputó la violación a la regla 34 del Grupo I. Por consiguiente, al evaluar la totalidad de la prueba vis a vis la suspensión de 1ro. de julio de 2011, conforme al testimonio no controvertido de la Sra. María del Rosario Figueroa, directora de Recursos Humanos, notamos que dicha comunicación no reflejó la firma de la Querellante, pero sí una nota a manuscrito que decía, que la empleada se rehusó a firmar la comunicación frente a su delegado. Acorde a lo anterior, dicha evidencia nos llevó a concluir que la Querellante violó la regla 34 del

Grupo I por segunda ocasión, según el récord previo presentado cuando fue suspendida el 16 de marzo de 2009 y le imputaron varias violaciones a las reglas del Manual incluyendo la número 34 del Grupo I. El Patrono en su Derecho de Administración, aplicó el remedio que establece el cumplimiento de la propia regla 34, y cito: "Cometer esta falta en más de una ocasión puede ser, de por sí, acción que puede causar una suspensión o despido." Regresando al asunto de la regla 34 antes mencionada, la violación a dicha regla incidió en el incumplimiento de la regla 28 en primera ofensa, la cual confirmamos.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Conforme a la evidencia presentada, al derecho aplicable, el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo, la suspensión fue justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de abril de 2013.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

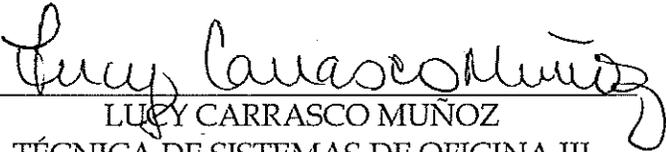
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de abril de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA MARÍA DEL ROSARIO FIGUEROA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
RYDER DE PUERTO RICO
355 CALLE FONT MARTELLO
HUMACAO PR 00661

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SRA MYLENA ÁLVAREZ ACEVEDO
OFICIAL
UITICE
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III