

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

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
(HOSPITAL)**

**Y**

**UNIDAD LABORAL  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS  
(AS) DE LA SALUD  
(ULEES)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-20-1292**

**SOBRE: SUSPENSIÓN MARISOL  
ROSARIO POR NO SEGUIR  
PROCEDIMIENTOS**

**ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se efectuó el 28 de junio de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. La querellante, Marisol Rosario Pagán, no compareció a la audiencia. Su asesor legal manifestó para el récord las gestiones telefónicas y mensajes de texto enviados que se le hicieron para informarle de la fecha de su caso. Por el Hospital, comparecieron: María Guadalupe, Gerente de la Sala de Emergencias Pediátricas; María Vega, Directora de Recursos Humanos, ambas en calidad de testigos; y la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz. El caso quedó sometido, para su correspondiente análisis y resolución, el 30 de septiembre de 2021.

**II. SOBRE LA SUMISIÓN**

Las partes acordaron someter al árbitro, el siguiente acuerdo de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio, la prueba y conforme a derecho si:

- 1. La suspensión otorgada a la querellante fue una justificada.
- 2. De ser justificada, que se desestime la querrela.
- 3. De ser injustificada, que proceda según disponga el Convenio Colectivo aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

PRIMER PASO .....

SEGUNDO PASO

- A. ....
- B. En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.
- C. ....
- D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.
- E. ....
- F. ....
- G. ....
- H. ....
- I. ....
- J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.
- K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.
- L. ....

**ARTÍCULO XI****DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar , dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- C. ....
- D. Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

**IV. PRUEBA CONJUNTA**

- 1. Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de octubre 2018 al 30 de septiembre 2021- Exhibit 1.

**V. ANÁLISIS Y OPINIÓN**

El 21 de enero de 2020, la enfermera graduada Marisol Rosario, en lo sucesivo la querellante, recibió una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables<sup>1</sup>, ello a raíz de un incidente ocurrido en el mes de noviembre del 2019, en el cual se le imputó a la querellante haber incurrido en violación a la Regla Número 45 sobre Eficiencia y la

---

<sup>1</sup> Véase Exhibit 10 Hospital.

Número 54, sobre Cumplimiento de Normas. Ambas reglas forman parte de las Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario incluidas en el Manual del Empleado, del cual la querellante acusó recibo.<sup>2</sup>

En el caso ante nuestra consideración, el Hospital afirma la validez y justificación de la acción disciplinaria aquí cuestionada y sometió, en apoyo de ello, amplia documentación que obra en el expediente de la querellante y refleja un largo historial de intervenciones, amonestaciones, suspensiones de empleo y sueldo; consejería y referidos de reorientación sobre procedimientos y cumplimiento de normas, particularmente sobre eficiencia y observación rigurosa en la administración de medicamentos a pacientes. La prueba documental ofrecida por el Hospital fue verificada mediante el testimonio en la vista dos testigos que son supervisoras directas de la querellante. También surge del récord, que a la querellante se le hizo entrega, además del Manual del Empleado que incluye las Reglas de Conducta y otras políticas importantes, documentos tales como Política de Abuso y Negligencia, Código de Conducta y Política sobre Administración de Medicamentos.<sup>3</sup> Comenzando en el año 2013, la querellante fue objeto de una intervención debido a una falta a la Regla sobre Eficiencia al fallar en registrar la administración de un medicamento a un paciente. Luego recibió en septiembre del 2015, una amonestación escrita<sup>4</sup> debido a su desempeño en la documentación de información en los expedientes médicos.<sup>5</sup> Recibió otra amonestación escrita el 12 de febrero del 2016

---

<sup>2</sup> Véanse Exhibits 1, 2 y 11 del Hospital.

<sup>3</sup> Véanse Exhibits 3 y 12 del Hospital.

<sup>4</sup> Véase Exhibit 13 del Hospital.

<sup>5</sup> Véase Exhibit 14 del Hospital.

en donde se reitera la falta de eficiencia en sus funciones.<sup>6</sup> El 27 de enero del 2019 fue entrevistada por su supervisora debido a otra situación en donde no verificó la fecha de expiración de un medicamento administrado a un paciente.<sup>7</sup> A raíz de dos intervenciones con la querellante debido a incidentes ocurridos en febrero 21 y marzo 11 del 2019, se le imputaron violaciones a las Reglas sobre Eficiencia y Procedimientos. Por tales motivos, la querellante fue suspendida de empleo y sueldo el 26 de marzo del 2019, por dos (2) días laborables.<sup>8</sup> Mediante Laudo número A-19-1978 del 30 de junio de 2021, la Árbitra Rosalía Correa sostuvo la determinación del Hospital sobre la suspensión por los incidentes antes mencionados.

En resumen, sostiene el Hospital que a la querellante se le advirtió y fue orientada en repetidas ocasiones que tenía que mejorar sus ejecutorias en el trabajo, particularmente en las fallas en la administración de medicamentos, órdenes de laboratorio no tomadas y omisiones en la verificación de fechas de expiración de medicamentos, entre otras; y que aún con la admisión de los errores cometidos, la querellante continuó incurriendo en errores y discrepancias en sus funciones como enfermera graduada asignada a la Sala de Emergencias Pediátricas del Hospital.

La defensa de la ULEES, en apretada síntesis mediante su alegato escrito, sostiene que el Hospital no presentó prueba suficiente ni admisible en derecho para sostener la validez de la suspensión impuesta a la querellante, y que en ausencia total de prueba no

---

<sup>6</sup> Véase Exhibit 15 del Hospital.

<sup>7</sup> Véanse Exhibits 16 y 17 del Hospital.

<sup>8</sup> Véanse Exhibits 5,6 y 7 del Hospital.

se puede concluir que ésta incurrió en la falta imputada. Afirma la defensa de la querellante que sostener la medida disciplinaria de la querellante sin prueba convincente y suficiente en derecho, acarrea el riesgo de penalizar un inocente, lo que viola el precepto de justa causa. - Véase alegato escrito de la ULEES, páginas 2 a la 4.

Ponderadas las posiciones de las partes, la prueba y los hechos del caso, descartamos las alegaciones de la ULEES en favor de la querellante en lo que respecta a la alegada insuficiencia de prueba y la aplicación del concepto de justa causa. Por el contrario, la prueba presentada por el Hospital, tanto documental como testifical, el récord disciplinario previo de la querellante, así como su injustificada comparecencia a la audiencia, en donde pudo haber presentado argumentos a su favor, obran en su contra.

En lo que respecta a un empleado que ha sido disciplinado o despedido, una falta puede ser mitigada por un buen expediente pasado o puede ser agravada por uno pobre. De hecho, el récord pasado a menudo constituye un factor determinante en la aplicación de la penalidad por una falta cometida. *How Arbitration Works*, de los tratadistas Elkouri & Elkouri, BNA 6ta Edición, página 983.

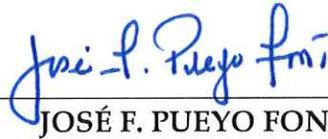
En el presente caso, la abundante prueba ofrecida por el Hospital, opera en contra de la querellante, la cual ha demostrado, a pesar de las amplias oportunidades ofrecidas para corregir sus errores, una disposición a violar consistentemente las reglas relativas a la eficiencia y procedimientos, particularmente en el cumplimiento de políticas relacionadas a la administración de medicamentos a los pacientes. En consecuencia y sin más nada que añadir, procede dictar el siguiente:

**VI. LAUDO**

La suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días impuesta a la querellante, Marisol Rosario Pagán, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico 5 de octubre de 2021.



\_\_\_\_\_  
JOSÉ F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 5 de octubre de 2021 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ  
SÁNCHEZ, BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. MARÍA VEGA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE AUXILIO MUTUO  
PO BOX 1227  
SAN JUAN PR 00919-1297

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ  
CALLE HÉCTOR SALAMÁN NÚM. 354  
URB. LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918



\_\_\_\_\_  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III