

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

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS  
INTEGRALES DE SALUD DE LA  
MONTAÑA**  
(Compañía o Corporación)

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-05-3045**

**SOBRE: DESPIDO  
Y CONDUCTA IMPROPIA**

**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, San Juan, Puerto Rico el 16 de mayo de 2006. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 23 de junio de 2006, 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 Unión General de Trabajadores, en adelante "la Unión", comparecieron: el señor José A. Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; y la señora Rosa Marrero, Querellante.

Por la Corporación de Servicios Integrales de Salud de la Montaña, en adelante la "Corporación" y/o "Compañía", comparecieron: la señora Ada Torres Vázquez,

Directora de Recursos Humanos; la señora Leidy Rivera, Testigo; y la señora Magdalena Santos, 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. SUMISIÓN**

Determinar si el despido de la querellante Rosa Marrero estuvo o no justificado; de no estarlo la Árbítro dispondrá el remedio adecuado.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **MANUAL DEL EMPLEADO**

#### **ARTÍCULO 11- Disciplina**

##### **Sección 11.1**

##### **Medidas Disciplinarias**

- I.** La Corporación tomará las medidas correctivas necesarias cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas. La violación de cualquiera de las reglas que se formulan a continuación podrán ser motivo para que la empresa tome la acción disciplinaria que estime apropiada, incluyendo el despido, de acuerdo con las circunstancias que median en el caso. La Corporación se reserva el derecho de penalizar al empleado por la violación a una norma que esté o no escrita en este reglamento.
- II.** Ningún empleado deberá observar conducta o realizar labores que estén en contra de los mejores intereses de la Corporación. Las reglas disciplinarias que a continuación se exponen aplican a actos dentro o fuera del horario de trabajo según sea el caso.

A. Podrán ser motivo de acción disciplinaria contra el empleado, entre otras situaciones similares, pero no limitadas a ellas, las siguientes:

...

4. Observar conducta impropia, incorrecta o lesiva al buen nombre de la Corporación o al Gobierno de Puerto Rico tanto dentro como fuera de los terrenos de la Corporación en cualquier momento.

...

7. Abandonar su trabajo antes de la hora señalada, no cumplir con las tareas que se le asignan.

...

27. Crear situaciones de violencia física o verbal en terrenos de la Corporación en cualquier momento.

...

B. La aplicación de las medidas disciplinarias a tomarse por la violación de cualquiera de estas reglas se hará tomando en consideración factores tales como: naturaleza de la violación, circunstancias mitigantes que rodeen el caso, expediente general del empleado, actitud tomada por el empleado. La acción disciplinaria a tomarse podrá fluctuar entre amonestación verbal, amonestación por escrito, período probatorio disciplinario, suspensión en el empleo o una separación permanente de acuerdo con los méritos del caso en particular.

**IV. HECHOS PERTINENTES**

1. Para la fecha de los hechos, 6 de mayo de 2005, la querellante se desempeñaba como Enfermera Graduada en sala de emergencias de la Corporación.
2. Ésta tenía un turno de trabajo de tres de la tarde a once de la noche, siendo la única enfermera graduada dentro de dicho turno.
3. La querellante era la responsable de suministrar los medicamentos controlados debido a que ésta custodiaba las llaves del gabinete donde éstos se encontraban.
4. A las 10:20 p.m. se recibió un paciente en sala de emergencia, el cual fue atendido por el médico de turno, la querellante y otras tres enfermeras prácticas.
5. El médico le pidió a la querellante unos medicamentos los cuales ésta fue a buscar al gabinete de medicamentos controlados. Ésta sirvió dichos medicamentos según fue especificado por el médico.
6. Al no llegar la querellante con los medicamentos, el médico fue a buscarla y la encontró hablando por el celular.
7. A raíz de esto, tanto el médico como la querellante, comenzaron a discutir hasta llegar al cuarto donde se estaba atendiendo al paciente.
8. La querellante decidió finalizar la discusión con el médico y no tolerar la situación, le entregó las llaves de los medicamentos controlados a una de las

enfermeras prácticas de turno y salió de su área de trabajo antes de terminar su turno de trabajo.

9. Luego, la querellante llamó a su supervisora a la casa para explicarle lo sucedido.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido de la querellante, Rosa Marrero, estuvo o no justificado.

La Corporación alegó que la querellante incumplió con las normas establecidas en el Manual de Empleado en su Artículo 11, Sección 11.1, Incisos 4, 7 y 27, supra.

La Unión alegó a través del testimonio de la propia querellante, que aunque sí había incurrido en las faltas imputadas, ella no iba a tolerar la falta de respeto por parte de un compañero de trabajo; además, que la sanción fue muy severa ya que ella no tenía historial disciplinario.

En lo pertinente, el Artículo 11, Sección 11.1, Incisos 4, 7 y 27, supra, establece las Medidas Disciplinarias, las cuales claramente disponen que la Corporación tendrá la potestad de tomar las medidas correctivas necesarias en caso de que algún empleado incurra en el incumplimiento de éstas. Dichas medidas se tomaran luego de haber considerado ciertos requisitos esenciales tales como: la naturaleza de la falta, las circunstancias mitigantes, el expediente y la actitud del empleado. Por lo que, cabe señalar que un empleado no podrá incurrir en conducta impropia o incorrecta,

abandonar su área de trabajo, y/o crear situaciones de violencia verbal, ya que se expondría a ser recipiente de las susodichas sanciones.

En el caso de autos no existe controversia en cuanto a los hechos que propiciaron la presente querella, ya que de la propia prueba documental y testifical presentada durante la vista por ambas partes, no surgieron inconsistencias ni contradicciones en cuanto a la situación acontecida el día de los hechos. Sino, que la controversia estriba en analizar si la acción disciplinaria impuesta a la querellante fue adecuada o no. Veamos.

Ciertamente, el historial de la querellante fue considerado por la Corporación al momento de imponerle la sanción que resultó en su despido. Esto, debido a que surgió de la declaración de la señora Leidy Rivera, supervisora de la querellante y testigo de la Compañía, que la señora Rosa Marrero no tenía historial disciplinario, siendo ésta su primera falta. Incluso, testificó que la querellante se había comunicado con ella para decirle lo que había sucedido y que se había marchado del lugar de trabajo.

A pesar de lo antes señalado, la querellante declaró haber incurrido en los sucesos que propiciaron la presente querella, los cuales hizo constar en su reporte escrito.<sup>1</sup> Indicó, que todo comenzó cuando el médico de turno la vio hablando por el celular, luego de que éste le había ordenado servir unos medicamentos narcóticos que había que suministrarle al paciente que estaba siendo atendido en esos precisos momentos. Tanto el médico como la querellante comenzaron a discutir frente a sus

---

<sup>1</sup> Exhibit 3 - de la Compañía.

compañeros, el paciente y sus familiares, alterando los ánimos de todos los presentes. A consecuencia del altercado con el médico, la querellante decidió marcharse de su área de trabajo antes de terminar su turno, incumpliendo con el protocolo correspondiente y mandatorio, que consistía en permanecer en el área de trabajo hasta que llegara la otra enfermera graduada que la relevaría de su turno y a la que le entregaría la llave de los medicamentos narcóticos. En vez, ésta le entregó las susodichas llaves a una enfermera práctica, incurriendo con ello en conducta altamente impropia toda vez que soslayó su deber de entregar las mencionadas llaves a quien le correspondía. Incumpliendo así, con su responsabilidad indelegable de custodiar, suministrar y hacer inventario de los medicamentos controlados. Luego entonces, esa misma noche la querellante se comunicó por teléfono con su supervisora para decirle que se había marchado, y le indicó que había tomado esa decisión como consecuencia de lo sucedido con el médico.

La querellante, como enfermera graduada, tenía un deber ministerial de proveerle la atención necesaria al paciente que tenía bajo su cuidado, y no haber permitido que un desacuerdo con el médico llegara a tal punto que provocara que ésta abandonara su área de trabajo. Mucho menos fomentar ni permitir bajo ninguna circunstancia, la discusión y falta de respeto entre dos compañeros dentro del área de trabajo. Tomando en consideración lo antes dicho, entendemos que la querellante incurrió en una conducta sancionable, mediante la cual infringió el Artículo 11, Incisos 4, 7 y 27, supra, sobre Medidas Disciplinarias provisto en el Manual del Empleado.

En atención a lo antes expresado, concurrimos con la jurisprudencia esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver “que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa”. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I.T.T. Western Hemesphere Directories, 108 D.P.R. 536, (1979). A tales efectos, somos de opinión que el despido de la señora Rosa Marrero no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa de acuerdo con los méritos del caso, para que la Compañía tomara la decisión de prescindir de los servicios de ésta.

Por tal razón, concluimos que las razones y la prueba presentada por la Corporación fueron suficientes para sostener el despido de la señora Rosa Marrero.

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

## VI. LAUDO

El despido de la señora Rosa Marrero estuvo justificado.



**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 1 de febrero de 2007.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 1 de febrero de 2007 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA  
P O BOX 21537 UPR STA  
SAN JUAN PR 00931-1537

SRA ADA TORRES VÁZQUEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
CORP SERVICIOS INTEGRALES DE LA SALUD  
P O BOX 515  
NARANJITO PR 00719

SR CÁNDIDO COLLAZO  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
P O BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III