

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOSPITAL PRESBITERIANO  
(Hospital)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-06-2212**

**SOBRE: SUSPENSIÓN - IRIS  
ROSARIO RODRÍGUEZ**

**ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista fue celebrada el 22 de septiembre de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 14 de diciembre de 2009, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación del Hospital, la Lcda. Karen Ocasio, asesora legal y portavoz; la Sra. Adria García, representante y testigo; y la Sra. Ana Camacho, Supervisora General y testigo.

En representación de la Unión compareció, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto.

**Por la Unión:**

La árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo de la unionada Iris Rosario Rodríguez estuvo o no justificada y provea el remedio adecuado.

**Por el Hospital:**

Que la Honorable Árbitro determine, a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo vigente, el derecho y la jurisprudencia, si la suspensión de la querellante fue justificada y se imponga honorarios de abogados. De no ser justificada, que imponga el remedio adecuado.

A tenor con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, hemos desarrollado la siguiente sumisión:

Determinar si la suspensión impuesta a la querellante estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, que el árbitro provea el remedio adecuado.

**III. OPINIÓN**

La Sra. Iris Rosario Rodríguez, querellante, se desempeñaba como enfermera graduada en el Hospital Presbiteriano para el 2006.

La señora Rosario fue suspendida de empleo y sueldo por un día por hechos acontecidos el 5 de enero de 2006, por habersele encontrado incurso en la violación a la Regla #44 de las Reglas de Disciplina<sup>2</sup>, la que dispone lo siguiente:

---

<sup>1</sup> ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

....

b) En la eventualidad 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.

....

<sup>2</sup> Exhibit número cuatro (4) del Patrono.

Insubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluye la negativa a hacer un trabajo u obedecer órdenes escritas o verbales, a menos que sea por condición legítima de seguridad. Esto incluye la negativa del empleado a que se transfiera a otro departamento o unidad por necesidades de servicio.

#### Primera Ofensa - Despido

Para sustentar su posición, el Hospital presentó como testigo a la Sra. Ana Delia Camacho, quien para la fecha de los hechos se desempeñaba como Supervisora General del Hospital en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m.

La testigo sostuvo que el 5 de enero de 2006, la Querellante se encontraba haciendo un turno "perdiem" en el Área de Recovery, también conocido como PACU.

Testificó la señora Camacho, que como parte de sus funciones, recibió una llamada del Departamento de Cirugía porque les faltaba una enfermera graduada; que se dirigió al Departamento de Recovery, ya que la única paciente que estaba allí iba a ser trasladada e iba a solicitar a la Querellante que se moviera al Departamento de Cirugía; que al llegar al Departamento de Recovery, solo encontró a una niña de entre 10 a 12 años quien le informó que era hija de la Querellante; que fue a buscar a la señora Rosario a Maternidad, y que le solicitó que se moviera al Departamento de Cirugía; que la Querellante le contestó que ella no la podía trasladar porque estaba asignada a Recovery, que estaba enferma y que su esposo iba a buscar a su hija.

Continuó testificando la señora Camacho que por estar frente a una paciente no le pareció prudente continuar con la conversación y se dirigió a la Oficina de Enfermería, donde recibió otra llamada para informarle que el asunto del Departamento

de Cirugía se había resuelto, pero que tenían una situación en el Departamento de Pediatría, por lo que se dirigió hacia la Querellante para solicitarle que se presentara a dicho Departamento, pero que esta le contestó que iba a ponchar y se iba.

Sostuvo que al dar su última ronda, alrededor de las 5:30 a 6:00 a.m., se encontró con la Querellante en el área de descanso de la Sala de Operaciones con su hija dormida y que esta le indicó que ya había ponchado y que estaba haciendo algo.

La Compañía también presentó el testimonio de la Sra. Andrea García, asistente de la Directora de Recursos Humanos, quien sostuvo entre otras cosas, que dentro del reporte de la Supervisora General, a la fecha de los hechos, se narraba el incidente de la Querellante por lo que la Gerente de Sala de Operaciones lo refirió al Departamento de Recursos Humanos.

Testificó que se llevó a cabo una entrevista disciplinaria para informar a la Querellante sobre la suspensión y que ésta explicó que dicho día ella no se movió del área porque tenía las llaves de los narcóticos. En cuanto a la segunda petición de moverse de Departamento, la Querellante sostuvo que le indicó a la señora Camacho que ella había ponchado porque se iba a retirar.

La testigo sostuvo que el día de los hechos, la Querellante no registró su asistencia, pero que firmó la certificación requerida para que se le pagara el turno realizado<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Exhibit número uno (1) del Patrono.

La Unión no presentó prueba alguna que refutara los testimonios presentados por el Hospital.

La regla general reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.

A la luz de la prueba presentada no tenemos duda de que en efecto, la Querellante incurrió en la conducta de insubordinación descrita en la Regla #44 de las Reglas de Disciplina.

La insubordinación está definida como la negativa de un trabajador de seguir instrucciones de un miembro designado de la gerencia o de cumplir con procedimientos establecidos<sup>4</sup>.

De acuerdo a los tratadistas, en casos de insubordinación se debe de tomar en consideración, si las órdenes dadas al empleado han sido claras; si al trabajador se le ha orientado de las posibles consecuencias de la negativa y si la disciplina aplicada ha sido de forma indiscriminada y de manera progresiva<sup>5</sup>.

En el caso ante nuestra consideración podemos concluir que se cumplió con todas las anteriores.

---

<sup>4</sup> JRT v Hato Rey Psychiatric Hospital, 119DPR62 (1987).

<sup>5</sup> BNA Editorial Staff; Grievance Guide, 4<sup>th</sup> Ed, 2003.

Las instrucciones dadas por la supervisora a la Querellante fueron más que claras, de hecho, en la investigación realizada a la señora Rosario esta reconoció las instrucciones recibidas y planteó sus razones para no cumplirlas<sup>6</sup>.

El Hospital presentó copia del Reglamento de Disciplina firmado por la Querellante, en el cual la insubordinación aparece como una conducta no tolerable y la que contempla el despido a la primera ocurrencia<sup>7</sup>.

Por último, la sanción disciplinaria impuesta a la Querellante, se trata de una suspensión de un día, aún cuando el Reglamento de Conducta contempla el despido a la primera ocasión de incurrir en insubordinación.

No queremos terminar sin antes mencionar que este caso trata de una suspensión de un día por los hechos acontecidos el 5 de enero de 2006, por lo que el 6 de febrero del mismo año, el Hospital le imputó a la Querellante la violación a la Regla #44. Aclarado este asunto, no pasaremos juicio acerca de los señalamientos que hace el Hospital sobre las Reglas 51, 60, 13, 24, y 27 del Reglamento de Disciplina en el alegato sometido.

Nótese que el Hospital realizó su investigación, por lo que al momento de imponer la disciplina, 6 de febrero de 2006, tuvo la oportunidad de imputar a la Querellante la violación a las otras reglas de conducta y decidió no hacerlo.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

---

<sup>6</sup> Exhibit número seis (6) del Patrono.

<sup>7</sup> Exhibit número cuatro (4) del Patrono.

**IV. LAUDO**

La suspensión imputada a la Querellante estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de marzo de 2012.

---

**MARÍA E. APONTE ALEMÁN**  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 7 de marzo de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
URB. LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS ORTIZ VELAZQUEZ  
50 CALLE COLL Y TOSTE (ALTOS)  
SAN JUAN PR 00918

SRA IRMA A CARRILLO MUÑIZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL PRESBITERIANO  
PO BOX 9020032  
SAN JUAN PR 00902-0032

LCDA KAREN M OCASIO CABRERA  
SANCHEZ BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA  
PO BOX 195055  
SAN JUAN PR 00919-5055

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
Técnica de Sistemas de Oficina III