

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

RYDER MEMORIAL HOSPITAL,  
INC.  
(HOSPITAL O PATRONO)

Y

UNIÓN INSULAR DE  
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y  
CONSTRUCCIONES ELECTRICAS,  
INC.  
(UITICE O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-1171  
SOBRE: DESPIDO DE LA SRA.  
ROSA HENRÍQUEZ POR DORMIR  
EN HORAS LABOBLES

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó el 17 de octubre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la UITICE compareció el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Rosa M. Henríquez Sánchez, querellante y testigo.

Por el HOSPITAL compareció la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz; la Sra. María Rosario Figueroa, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Lydía Abreu, testigo, y la Sra. Marie García, testigo.

### CONTROVERSIA A RESOLVER

Hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a resolver en el caso. A esos efectos nos sometieron el siguiente acuerdo:

Que este Honorable Árbitro determine, de acuerdo al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho vigente aplicable, si el despido de la Sra. Rosa Henríquez estuvo o no justificado. De determinarse que estuvo justificado, el Árbitro procederá con la desestimación con perjuicio de la querella. De determinarse que dicho despido no estuvo justificado, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

#### CONTENCIONES DE LAS PARTES

El Hospital sostiene que el despido de la querellante Rosa M. Henríquez Sánchez, estuvo justificado y que el mismo se basó en el hecho de que esta se quedó dormida mientras laboraba y cuando era la única persona a cargo de un área en extremo sensitiva por el tipo de servicio de cuidado a los pacientes reclusos.

La Unión, por su parte, mantuvo que el despido de la Querellante fue injustificado toda vez que la prueba sometida fue a los efectos de demostrar que la Querellante se encontraba bajo los efectos de medicamentos que le provocaron somnolencia y que pudo muy bien cerrar los ojos por fracciones de segundos. Sostuvo que sancionar a la Querellante con su despido por una acción u omisión cuando no existe intención o negligencia en dicho acto involuntario es contraria a la disciplina industrial.

#### OPINIÓN

Evaluated and analyzed the Collective Agreement, the evidence presented and the law in force, we resolve that the dismissal of Mrs. Rosa Henríquez was justified.

The circumstances that led to the dismissal of the Querellante in the present case took place in the Home that has the Hospital Ryder for elderly people and with the condition of Alzheimer. The evidence demonstrated that on June 9, 2010 the Querellante was the employee in charge of the care and supervision of the patients and

que fue encontrada dormida por la Sra. Lydia Abreu, Directora del Hogar Ryder, mientras esta última se encontraba en compañía de dos (2) damas a las cuales se les mostraba las instalaciones físicas del Hogar. La Querellante, quien era Enfermera Practica del Hospital, sostuvo inicialmente en la vista que no se había dormido, empero, luego, a preguntas de la abogada del Hospital, aceptó que sí, pero que fue por segundos, por fracciones de segundos. Sostuvo que en la madrugada de dicho día había ido a emergencias porque se sintió mal y que había tomado unos medicamentos y que fue así a trabajar. También salió a relucir en la vista que la Querellante conocía que debía notificar a su supervisora de cualquier síntoma de salud que no le permitiera estar o trabajar en toda su capacidad y que no notificó a su supervisora que había tomado medicamentos, su estado de salud ni el efecto que estos le habían ocasionado.

Las circunstancias antes descritas, declaradas y admitidas por la propia Querellante no nos dejan sino concluir que su despido estuvo justificado a tenor con las disposiciones reglamentaras contenidas en el Manual del Empleado del Hospital, máxime cuando dicho Manual contiene específicamente en su Sección X, Grupo III, la Regla Número 1, que dispone que dormir en horas laborables conlleva como primera y única ofensa el despido del infractor. La Querellante admitió que se durmió mientras estaba en su turno de trabajo, pero señaló que fue únicamente por unos segundos o fracciones de segundos. También afirmó que ello ocurrió a causa de unos medicamentos que había tomado. No obstante, aún cuando comprendemos que pudieron haber sido "fracciones de segundos" el tiempo en que pudo haberse quedado dormida la Querellante y que la causa fueron los medicamentos que ingirió, lo cierto es que no hay certeza del tiempo en que estuvo dormida y que no notificó a su supervisora que no estaba en su total capacidad para laboral por razones de salud. El

hecho cierto es que se quedó dormida y señaló que fue por causa de unos medicamentos que tomó, de los cuales no dio conocimiento a su supervisora. Opinamos que por la naturaleza de los servicios que ofrece el Hogar a los pacientes de edad avanzada, con múltiples condiciones de salud, entre estas el Alzheimer, estos requieren supervisión y vigilancia continua y que era fundamental que la Querellante comunicara que no estaba en condiciones para laboral y que había tomado medicamentos que no le permitían estar totalmente alerta en la realización de sus deberes. Concurrimos con la representación legal de la Unión cuando expresó que la Querellante se durmió, pero que no fue con la intención ni la voluntad de hacerlo. Estamos de acuerdo. Por ello es que opinamos que era fundamental que la señora Henríquez transmitiera con anticipación a su patrono su estado de salud y de los medicamentos que estaba tomando que le causaron el efecto declarado por la Querellante. Esto no ocurrió y fue sorprendida durmiendo en horas laborables por la Directora del Hogar, la Sra. Lydia Abreu, quien declaró que debido a las condiciones de salud de los pacientes reclusos en el Hogar es impredecible y que estos sean supervisados continua e ininterrumpidamente, según la política hospitalaria institucional y los derechos de tales pacientes.

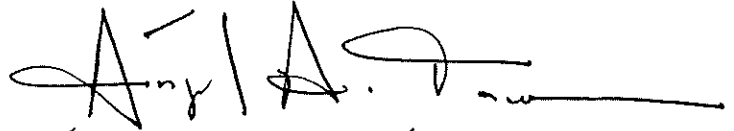
Por entender que las expresiones que preceden esta determinación resuelve la controversia de autos, emitimos el siguiente:

#### LAUDO DE ARBITRAJE

Conforme a los hechos, el derecho, la prueba documental y testifical presentada, las alegaciones de las partes y el Convenio Colectivo el despido estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico a 4 de junio de 2012.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, de 4 de junio de 2012 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. FRANCISCO REYES SANTOS  
PRESIDENTE  
UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO. PEDRO RIVERA PÉREZ  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970

SRA. MARÍA ROSARIO FIGUEROA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL RYDER  
PO BOX 859  
HUMACAO PR 00792

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA  
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428



JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III