

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO (ASEM)  
(Patrono)

y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DE PUERTO RICO (UGT)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2379

SOBRE: SUSPENSIÓN (NEGLIGENCIA,  
FALTA DE INTERÉS E  
INSOBORDINACIÓN) - SR. CÉSAR  
GUEVÁREZ VÁZQUEZ

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, los días 28 de octubre y 24 de noviembre de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación y resolución final, el 30 de enero de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM), en lo sucesivo "el Patrono": el Lcdo. Jan Carlos Bonilla Silva, asesor legal y portavoz; la Srta. María I. Roldán Pagán, oficial principal en Asuntos Laborales; la Sra. Zoriluz Navarro, oficial en Asuntos Laborales; la Sra. Ida L. García Morales, administradora Servicios Ambulatorios y testigo; la Sra. Martha

Carrasquillo Torres, supervisora General de Enfermería - Clínica Externa y testigo; y Sra. Carmen M. Rodríguez Santa, supervisora y coordinadora Servicios de Enfermería y testigo. Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (UGT), en lo sucesivo "la Unión"; comparecieron: el Lcdo. Andrés Montañez Coss, asesor legal y portavoz; Sra. Vanessa Ramos, delegada general; la Sr. Nery Cruz Reyes, oficial; la Sra. Alba Suárez Sepúlveda, testigo; y el Sr. César Guevárez Vázquez, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar, y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo que éstas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión. Estos se transcriben conforme fueron redactados y presentados.

### Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo suscrito por las partes y la evidencia documental y testimonial presentada, si la acción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo dada al querellante César Guevárez Vázquez procedía. De determinar que no procedía, que la Honorable Arbitro determine el remedio adecuado conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y las Normas de Conducta.

### Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Arbitro determine si los hechos alegados en la carta de acción disciplinaria ocurrieron.

Que se determine si los hechos probados violan las disposiciones disciplinarias imputadas.

Que se determine que existe la doble exposición.

Que se determine que no se siguió la disciplina progresiva en este caso.

Que se determine que los hechos no ocurrieron, que de haber ocurrido no violan las normas citadas en la carta y que se declare con lugar la querrela, todos conforme al convenio, los hechos probados y el derecho aplicable.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente<sup>1</sup>:

Determinar si la suspensión de noventa (90) días impuesta al Querellante estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, emitir el remedio que estime adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTICULO LIX PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

...

##### Sección 5 - Procedimiento en casos de acciones disciplinarias

- a. La Unión reconoce la facultad de la Administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias, aunque se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de la aplicación de dichas faltas y

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO 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.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010. Prorrogado hasta el 2014. (Exhibit núm. 1 conjunto).

- medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y/o Arbitraje.
- b. La Unión y la Administración acuerdan que a partir del mismo momento en que un supervisor(a) recomiende la aplicación de alguna medida(s) disciplinaria(s) a uno o más empleados cubiertos por este Convenio, el caso pasará a la consideración del Comité de Conciliación que se reunirá dos (2) veces al mes para considerar exclusividad.
  - c. Si el Comité de Conciliación no pudiese llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes la Administración pasará el caso ante la consideración del Director(a) Ejecutivo(a).
  - d. Toda notificación de acción disciplinaria a un empleado deberá efectuarse durante horas laborables mientras el(a) empleado(a) se encuentra trabajando, excepto en casos de abandono de servicio probado.
  - e. En caso de acciones disciplinarias el término de siete (7) días laborables para someter el asunto al Negociado de Conciliación y Arbitraje comenzará a contar a partir de la fecha en el(a) empleado(a) y la Unión reciban la comunicación final del Director(a) de Recursos Humanos de la Administración estableciendo la falta cometida y la acción disciplinaria impuesta. Dicha notificación se hará con acuse de recibo.
  - f. En los casos de faltas disciplinarias la sanción impuesta por la Administración quedará en suspenso si la Unión somete la querrela dentro de término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes, excepto en las siguientes faltas: remoción de propiedad de ASEM; uso ilegal de drogas narcóticas o sustancias controladas; sabotaje; apropiación ilegal; fraude o faltas que impliquen deshonestidad y depravación moral.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. César Guevárez Vázquez, querellante, trabaja para la Administración de Servicios Médicos. Éste se desempeña como Técnico de Ortopedia, en las Clínicas Externas.
2. Entre las funciones del Querellante se encuentran poner y/o quitar yeso, curar heridas, quitar pines, entre otras cosas. De acuerdo al tratamiento que asigne el médico luego de evaluar al paciente.
3. La supervisora inmediata del Querellante, para la fecha de los hechos, era la Sra. Carmen Rodríguez Santa.
4. El 11 de julio de 2012, el Querellante estaba asignado en el turno de 10:30 am a 6:30 pm, en la Clínica de Ortopedia Pediátrica. El Médico que estaba a cargo de dicha clínica era el Dr. García Ariz, Jefe de Ortopedia.
5. Alrededor de las 4:10 pm, la supervisora del Querellante se percató que había cinco (5) casos de pacientes con tratamiento asignado a realizarse por el Querellante que no habían sido atendidos. A esa hora también el empleado le notificó a su supervisora que no se podía quedar después de las 6:30 pm.
6. En ese momento, la supervisora también encontró que había quince (15) pacientes en el área de "Follow-up" que esperaban por ser atendidos.
7. Al percatarse de tal situación, la supervisora Rodríguez le pidió al Técnico de Ortopedia David Santos, del turno de 8:00 am - 4:00 pm, que se quedara trabajando horas extras para ayudar con los pacientes que quedaban.

8. La señora Rodríguez le asignó al empleado David Santos atender los quince (15) pacientes que estaban en el área de "Follow-up", esperando a ser atendidos por el médico, y al señor Guevárez le instruyó para que atendiera a los cinco (5) pacientes que estaban pendientes de tratamiento y que ya previamente le habían sido asignados.
9. Posteriormente, la supervisora dio varias rondas adicionales percatándose que los mismos pacientes que estaban esperando para recibir tratamiento a las 4:00pm, todavía no habían sido atendidos. La señora Rodríguez le cuestionó al Querellante por qué la dilación en el servicio y porqué éste estaba con el mismo paciente.
10. El Querellante le indicó a la supervisora que estaban esperando por el médico para que revisara al paciente, ya que éste (el médico) así lo había requerido. En ese momento el Querellante le inquirió, nuevamente, a su supervisora que no se quedaría después de las 6:30 pm.
11. La supervisora le dio instrucciones al Querellante de que los casos de yesos pediátricos tenían que ser realizados por él, ya que era él el Técnico de Ortopedia que quedaba de turno. Además, le informó de las consecuencias de abandonar el turno.
12. A pesar de la advertencia, el Querellante abandonó el turno a las 6:52 pm. Dejando tres (3) pacientes pediátricos entre las edades de 3 a 7 años sin atender.
13. La supervisora Rodríguez Santa se comunicó con su supervisora, la Sra. Ida Gracia Morales para informarle lo sucedido.

14. La señora Gracia se comunicó al área de Sala de Emergencias y le solicitó a la Administración de esa área que le prestara un Técnico de Ortopedia para poder atender y concluir con el tratamiento de los tres (3) pacientes que el Querellante dejó pendiente.
15. El Sr. Víctor Rivera, Técnico de Ortopedia de Sala de Emergencia, fue quien atendió a los tres (3) pacientes pediátricos.
16. El 24 de julio de 2012, la supervisora inmediata del Querellante, Sra. Carmen Rodríguez Santa, le presentó a la Sra. Ida Gracia Morales una "Solicitud para Aplicación de Medida Disciplinaria" contra el empleado César Guevárez por las faltas cometidas por éste el 11 de julio de 2012.
17. Conforme a la solicitud presentada por la supervisora Rodríguez Santa ante su superior inmediato, la Administradora de Servicios Ambulatorios, Ida Gracia Morales, ésta realizó la investigación correspondiente para determinar la imposición de una medida disciplinaria al Querellante.
18. Como resultado de dicha investigación y luego de obtener la prorroga correspondiente, el 6 de agosto de 2012, la señora Gracia le presentó al Director Ejecutivo de la ASEM una "Recomendación para Aplicación de Acción Disciplinaria" al señor Guevárez Vázquez.
19. Conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, para la tramitación y resolución de los casos de acciones disciplinaria las partes realizaron varios trámites internos con el fin de lograr un acuerdo conciliatorio.

20. Una vez realizados dichos trámites sin lograr un acuerdo entre las partes, el 6 de febrero de 2013, el Patrono le envió una comunicación al Querellante en la que le informaba su intención de imponerle una medida disciplinaria.
21. La medida disciplinaria recomendada fue una suspensión de empleo y sueldo el noventa (90) días.
22. Dicha medida disciplinaria quedó en suspenso al haber sometido la presente querrela ante este foro. Ello, conforme al Artículo LIX Inciso f, supra.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo de noventa (90) días impuesta al querellante, César Guevárez Vázquez, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que se justificaba la suspensión, toda vez que el Querellante violó las Normas de Conducta al incurrir en negligencia, falta de interés e insubordinación afectando el servicio que provee la ASEM.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión de empleo y sueldo no se justificaba, ya que el Querellante no incurrió en las faltas imputadas.

Para sustentar sus alegaciones, el Patrono presentó como testigos a las Sras. Ida Gracia Morales, Carmen Rodríguez Santa y Martha Carrasquillo Torres. La señora Gracia declaró, en síntesis, cómo funciona el Área de las Clínicas Externas; quiénes son las personas que se atienden en dicha área y la cantidad aproximada que se atienden cada día. También explicó que hay diferentes clínicas externas y cómo funcionan éstas a través de un flujograma. Por su parte, la señora Carrasquillo declaró que es la Directora



Asociada de Enfermería del Área de Clínicas Externas, que anteriormente era la supervisora general de Enfermería. Sostuvo que fue ella quien entrevistó al Querellante cuando éste solicitó el puesto en el Área de Clínicas Externas. Señaló que como parte de la entrevista al empleado se le preguntó si tenía disponibilidad para trabajar en tiempo extra. Estableció que esta es una de las preguntas a todos(as) los(as) candidatos(as), ya que esto es una de las condiciones del puesto para el empleo. Arguyó la señora Carrasquillo que en la entrevista el Querellante respondió que SÍ a dicha pregunta. Por lo que éste sabía que trabajar en tiempo extra era uno de los requisitos del puesto.

Por último, testificó la señora Rodríguez. Ésta sostuvo, en síntesis, que laboró para ASEM, aproximadamente, 31 años; 16 de ellos como supervisora y coordinadora de servicios de enfermería. Señaló que para la fecha de los hechos era la supervisora inmediata del Querellante en el turno 10:30 am a 6:30 pm. Indicó que el 11 de julio de 2012 había una clínica externa. Que a eso de las 2:30 a 3:00 dio una ronda para evaluar cómo iba "fluyendo" la clínica. Que alrededor de las 4:00 pm dio otra ronda por el pasillo II y se percató que había cinco (5) casos de pacientes con tratamiento asignado que debían ser atendidos por el señor Guevárez y que aún no habían sido atendidos. Además de estos pacientes, había quince (15) en el área de "Follow-up" (es decir, que no se le había asignado tratamiento), también en espera de ser atendidos. Sostuvo la supervisora que en ese momento le solicitó al Técnico de Ortopedia, David Santos, que se quedara trabajando en tiempo extra para que ayudara con el volumen de pacientes. Le solicitó al señor Santos que se encargara de los quince (15) casos en el área de "Follow-up", mientras instruyó al señor Guevárez a que atendiera los cinco (5) casos

que estaban pendientes de recibir el tratamiento que ya se le había asignado. Arguyó la supervisora que a eso de las 5:20 pm realizó otra ronda y que al revisar los expedientes se percató que los cinco (5) casos que le fueron asignados al señor Guevárez aún no habían sido atendidos. Que en ese momento se dirigió a su oficina para ver qué era lo que estaba sucediendo con esos casos; y que en ese momento el Querellante le llamó y le informó que quedaban muchos expedientes y que su turno terminaba a las 6:30 pm. Explicó la señora Rodríguez que ella instruyó al señor Guevárez para que se quedara después de las 6:30 pm, ya que había que terminar la clínica. También le informó que solo debía terminar los cinco (5) pacientes que le habían sido asignados previamente para recibir tratamiento. Sostuvo la supervisora Rodríguez que, aproximadamente a las 6:10 pm volvió a dar una ronda y se percató que los mismos pacientes que estaban esperando para recibir tratamiento a las 4:10 pm, todavía no habían sido atendidos. Señaló que en ese momento le cuestionó al señor Guevárez el porqué de la dilación en el servicio y porqué todavía estaba atendiendo el mismo caso. A lo que el señor Guevárez respondió que estaba esperando por el médico para que le aclarara la orden de yeso. Finalmente, declaró la señora Rodríguez que en ese momento el Querellante le indicó que terminaría ese caso y se iría. Que ella le respondió que los casos de yesos pediátricos tenían que ser atendidos por él, que era el Técnico de Ortopedia. Indicó que a pesar de la instrucción impartida, el señor Guevárez abandonó el turno, dejando tres (3) casos pediátricos sin atender.

Por su parte, la Unión presentó como testigos, a la Sra. Alba Suárez Sepúlveda y al Querellante.

La señora Suárez declaró que sus funciones en el Área de Clínicas Externas son: verificar los carritos de paro, los medicamentos, y recibir los récords. Que cuando los pacientes llegan se le hacen los vitales y luego se refieren a la sala de espera en lo que el médico de la clínica los atiende. Señaló que el día de los hechos se encontraba dando rondas por el pasillo y que a eso de las 4:00 a 4:30 pm la supervisora Rodríguez le pidió que le notificara al Dr. Rodríguez que el Técnico de Ortopedia, César Guevárez, necesitaba que fuera a revisar el paciente que estaba atendiendo y le aclarara la orden médica. Que ella así lo hizo.

Finalmente, declaró el Querellante. Éste sostuvo que el día de los hechos todo transcurrió con normalidad desde las 10:30 am. Que a eso de las 2:00 pm el Dr. García Ariz se fue a operar y dejó a los residentes atendiendo las clínicas. Que a las 4:00 pm, fue donde su supervisora y le indicó que tenía una situación personal y que no se podía quedar después de las 6:30pm. Que, aproximadamente, a las 4:40 pm comenzó a trabajar con un paciente y que el papá del niño le notificó que el médico quería revisar al menor cuando le fuera removido el yeso, antes de colocarle uno nuevo. Que le indicó al papá, mientras removía el yeso, que podía notificarle al médico para que viniera a revisar al niño. Sostuvo que el médico tardó una (1) hora en venir a revisar al menor. Que terminó de atender al paciente y se fue, porque como le había notificado a la supervisora horas antes, tenía una situación personal y no se podía quedar luego de su jornada regular de trabajo. Señaló que se fue de la ASEM a las 6:52 pm y que cuando se retiró su supervisora no estaba presente.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, nos encontramos en posición de resolver. Veamos.

Diversos tratadistas en el ámbito obrero-patronal han expresado que al momento de imponer una medida disciplinaria el patrono no debe perder de perspectiva que la sanción debe estar enmarcada dentro de un principio de razonabilidad. La acción disciplinaria debe guardar proporción con la falta cometida, de manera que no resulte excesiva e irrazonable.<sup>3</sup>

En el caso ante nos, y luego de evaluar las declaraciones vertidas por los testigos, entendemos que es un hecho irrefutable que el Querellante abandonó el turno de trabajo dejando a tres (3) menores de edad entre las edades de tres (3) a siete (7) años sin atender. Esto a pesar de la instrucción impartida por su supervisora.

Aun cuando la Unión trató de establecer que el Querellante no había incurrido en las faltas imputadas, y que éste tenía que atender una situación médico-familiar, que le había notificado a su supervisora temprano en el día, la realidad no fue así. Del propio testimonio del Querellante se desprende que éste le notificó por primera vez a su supervisora, sobre su situación a las 4:00 pm, aun cuando el Querellante sabía que el otro técnico de ortopedia del turno de 10:30 am - 6:30 pm estaba de vacaciones. Por otro lado, y a preguntas del abogado de la ASEM, el empleado declaró que no había notificado con anterioridad la situación médico-familiar que tenía con su tío a la ASEM. De hecho, cuando habló con su supervisora, el día de los hechos, solo le informó que tenía una situación personal y que no podía quedarse después de las 6:30 pm.

---

<sup>3</sup> Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición 2000, pág. 210.

Finalmente, el Querellante admitió en su declaración que cuando registró su salida y se fue, su supervisora no se encontraba presente.

El Querellante también expresó que el trabajo en horas extras era algo rutinario y no ocasionalmente, como había establecido la Sra. Martha E. Carrasquillo. No obstante, del propio registro de asistencia del Querellante, que comprende el período del 1ro al 15 de julio de 2012,<sup>4</sup> se desprende que el empleado no tuvo trabajo en tiempo extra excepto el día de los hechos (11 de julio de 2012), por lo que lo anterior coincide con lo declarado por la señora Carrasquillo y no con lo que expresó el Querellante.

Ahora bien, en cuanto a la medida disciplinaria recomendada por la ASEM, debemos señalar lo siguiente: las faltas establecidas en los Manuales de Conductas y sus respectivas medidas disciplinarias y/o correctivas son una guía para establecer cuál va a ser la medida disciplinaria a imponer, dependiendo de la magnitud de las faltas cometidas. Es decir, si un mismo evento conlleva la imputación de haber violado varias faltas, las medidas disciplinarias que conlleva cada falta son una guía para el empleador utilizar el margen de las mismas a la luz de la razonabilidad para imponer la medida correctiva que entienda se ajusta a los hechos particulares del caso. En el caso ante nos, las tres (3) faltas imputadas al Querellante comienzan en primera ofensa con una suspensión mínima de treinta (30) días. Sin embargo, y aun cuando entendemos que el empleado incurrió en las faltas imputadas, la sanción impuesta es excesiva; la misma no puede ser consecutiva sino concurrente. Por lo que determinamos que la sanción impuesta al Querellante debe ser de treinta (30) días y no de noventa (90) días. Ello,

---

<sup>4</sup> *Exhibit número 2 de la Unión.*

subsana el alegato de la doble exposición, planteado por la Unión en su proyecto de sumisión, y la aplicación de la disciplina progresiva, en este caso, porque la medida impuesta comienza en una básica de treinta (30) días.

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

#### VI. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo por noventa (90) días impuesta al querellante, César Guevárez Vázquez, no estuvo justificada. Se sustituye la misma por una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 14 de octubre de 2016.



LEIXA VÉLEZ RIVERA  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de octubre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ  
COORDINADOR DE ARBITRAJE  
UNION GENERAL DE TRABJS (UGT)  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

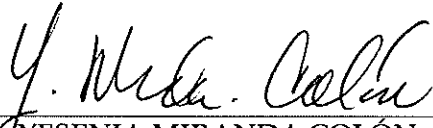
LCDO ANDRES MONTAÑEZ COSS  
PO BOX 193501  
SAN JUAN PR 00908-3501

SR NERY CRUZ REYES  
OFICIAL  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929-0247

SR KELVIN J PAMIAS VELAZQUEZ  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
ADM SERVICIOS MEDICOS (ASEM)  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA MARIA I ROLDAN PAGAN  
OFICIAL PRINCIPAL EN ASUNTOS LABORALES  
ADM SERVICIOS MEDICOS (ASEM)  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO JAN CARLOS BONILLA SILVA  
URB EL VEDADO  
430 AVE HOSTOS (ALTOS)  
SAN JUAN PR 00918-3016

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III