

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**CORPORACIÓN DEL CENTRO  
CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO  
Y EL CARIBE  
(Patrono o Cardiovascular)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
(Unión o UGT)**

**CASO NÚM.: A-16-1306**

**SOBRE:  
SUSPENSIÓN DE 30 DÍAS LABORABLES  
DEL SR. INLEMAR GARRAFA COLÓN  
POR NO EVIDENCIAR AL PATRONO  
MEDIANTE CERTIFICACIÓN MÉDICA  
CINCO (5) AUSENCIAS POR  
ENFERMEDAD**

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO:**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista del caso se efectuó el 14 de febrero de 2023, en las oficinas de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico.

En representación de la Unión General de Trabajadores compareció el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, portavoz y asesor legal y el Sr. Inleamar Garrafa Colón, querellante.

Por la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico, comparecieron el Lcdo. Pedro I. Torres Amador, portavoz y asesor legal, Amarilys M. Rodríguez Arroyo, Directora de Recursos Humanos y testigo, y la Sra. Judith Avilés Reyes, Gerente General de Enfermería y testigo.

### **PROYECTOS DE SUMISIÓN**

No hubo acuerdo entre las partes sobre el asunto a resolverse por lo que presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

**POR EL PATRONO:**

## Caso A-16-1306 Suspensión

1. Que luego de evaluar la prueba presentada se determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Inllemar Garrafa Colón fue justificada.
2. Que luego de evaluar la prueba presentada se determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Inllemar Garrafa Colón fue conforme derecho aplicable, al Reglamento de Personal, el Reglamento de Conductas y Medidas Disciplinarias de la CCCPRC y el Convenio Colectivo entre la CCCPRC y la Unión General de Trabajadores.

## Caso A-16-877 Despido

1. Que el Honorable Árbitro, conforme mociones del patrono solicitando desestimación y archive del caso por no haber una controversia judicial de despido, ser prematura y por ende no arbitrable, proceda con el cierre y archive del caso.

**POR LA UNIÓN:**

## Caso A-16-1306 Suspensión

Que este Honorable Árbitro determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante se realizó injustificadamente y en violación al Convenio Colectivo, Reglamento y la prueba presentada.

De determinar que la suspensión impuesta se realizó injustificadamente, ordene al patrono pagar al querellante por todos los salarios, haberes o emolumentos dejados de percibir desde el momento de la suspensión hasta su reinstalación y eliminar del expediente del querellante toda mención a la sanción. Así mismo que este Árbitro

ordene el pago de honorarios a razón del 15% de la cantidad otorgada al querellante.

### **CONTROVERSIA A RESOLVER**

Por cuanto no hubo acuerdo en torno a la controversia a resolver, resolvemos que la misma esta adecuadamente enmarcada en el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

### **SOBRE EL CASO DE DESPIDO NÚM. A-16-877**

Iniciados los procedimientos arbitrales correspondientes, el Árbitro suscribiente expresó a los abogados de las partes que teníamos ante nuestra consideración dos (2) casos de controversias relacionadas con el mismo querellante, el Sr. Inllemar Garrafa Colón, numeradas administrativamente como A-16-877 (Despido) y A-16-1306 (Suspensión). En atención a la solicitud patronal para que se procediera con su cierre y archivo del caso A-16-877 (Despido) toda vez que ese no constituía una controversia real entre las partes sujeta a resolución ya que el Cardiovascular, en lugar de aplicar una destitución aplicó una suspensión de empleo, por lo que solo se atendería la controversia atinente a la suspensión del Querellante. Con relación al caso A-16-877, el Árbitro decretó con lugar la petición de cierre y archivo del caso presentada por el Patrono. Ello, repetimos, por no haber por parte del Cardiovascular la intención de implementar la acción disciplinaria de destitución, y, por ende, una controversia judicial de despido para ser adjudicada en arbitraje, convirtiéndola en una controversia que aparenta ser prematura, académica e inconsecuente dadas las expresiones

patronales. En vista de lo anterior, la Unión, como la parte querellante, expresó no tener objeción a la solicitud patronal señalando que es correcto lo expresado por la representación legal del Cardiovascular, Lcdo. Pedro I. Torres Amador, sobre que la única controversia a dilucidar es la del caso de suspensión A-16-1306, pues, el Cardiovascular en lugar de destitución decidió aplicarle el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo de treinta días (30) calendarios. Dicha información fue corroborada por el Árbitro mediante la prueba presentada posteriormente **(Véase Exhibit (2) (a) Patrono y Exhibit (2) (b) Patrono)** en el proceso arbitral atinente al caso de suspensión A-16-1306.

Expresado ya el curso de la controversia antes mencionada sobre el despido, procedamos al análisis del caso de la suspensión del Querellante aún en controversia.

### CONCLUSIONES DE HECHOS

1. El señor Inllemar Garrafa Colón, aquí el "Querellante", inició labores el 31 de marzo de 2005 como Asistente o Auxiliar de Servicio de Escolta en el Departamento de Enfermería del Cardiovascular **(Véase Exhibit 2 Conjunto)**.
2. Conforme la Hoja de Deberes del puesto de Asistente o Auxiliar de Servicio de Escolta del Sr. Inllemar Garrafa Colón y testimonio brindado por la Sra. Judith Avilés Reyes, Gerente General de Enfermería del Cardiovascular, Garrafa Colón provee servicios a

pacientes, entre otros, tales como traslado, recogido y entrega de requisiciones y ordenes médicas, entrega de medicamento de pacientes, recogido y entrega de muestras y espécimen al laboratorio de patología, transporte de productos de sangre a unidades clínicas, subir pacientes del Departamento Admisiones a las unidades clínicas, transporte de pacientes de: radiología, Sala de Operaciones, Laboratorio Invasivo, Laboratorio no Invasivo, Medicina Nuclear de Hospitales Adyacentes, entre otros. **(Véase Exhibit 3 Conjunto).**

3. El Cardiovascular le imputó al Querellante haberse ausentado de su empleo sin autorización por un periodo mayor a cinco (5) días, lo cual constituye, alegadamente, una falta al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, en su regla número 7 **(Véase Exhibit 2 Unión).**
4. Los días en que alegadamente el Querellante se ausentó sin autorización fue del 26 de enero de 2015 hasta el 2 de marzo de 2015 **(Véase Exhibit 2 Unión).** Por dicha alegada falta, el Cardiovascular le informó que se proponía despedirlo de su empleo y le informan de que debía acudir a una Vista Administrativa Informal el 17 de marzo de 2015 **(Véase Exhibit 2 Unión).** El Querellante se ausentó por un periodo mayor por el que presentó certificación médica y esos cinco (5) fueron los restantes por los que el Cardio tiene el interes de disciplinar.

5. El Cardiovascular tiene un procedimiento interno donde intervienen Oficiales Examinadores contratados por este para que le haga recomendaciones sobre el curso a seguir en casos disciplinarios. En este caso se asignó a una Oficial Examinadora quien citó al Querellante.
6. El Querellante acudió a la vista, y la Oficial Examinadora emitió una Resolución (**Véase Exhibit 1 Unión**). En dicha Resolución, la Oficial Examinadora concluyó lo siguiente:
  - a. *"El empleado presentó los talonarios donde se evidencia que el empleado continuó cobrando con cargo a la licencia de enfermedad hasta el 26 de febrero de 2015"* (**Véase página 7 del Exhibit 1 de la Unión**).
  - b. Que el Patrono "...aparenta ser que de alguna forma sí tenía conocimiento de la enfermedad del empleado con posterioridad a esa fecha" (**Véase página 7 del Exhibit 1 de la Unión**).
  - c. *"Se podría entonces concluir que la acción del Centro de continuar pagando al empleado con cargo a su licencia de enfermedad significaba que éste sí tenía conocimiento de la enfermedad del empleado, aun después de la fecha del 10 de febrero de 2015..."* (**Véase página 7 del Exhibit 1 del Unión**).
  - d. Que, ante las inconsistencias entre la prueba presentada por

el querellante y el Patrono, devolvía el caso a Recursos Humanos porque no podía emitir una recomendación de medida disciplinaria.

e. Esta Resolución de la Oficial Examinadora fue emitida el 15 de abril de 2015 **(Véase página 8 del Exhibit 1 de la Unión)**.

7. Un (1) mes después, el 11 de mayo de 2015, el Cardiovascular emitió comunicación a la Gerente en Servicios de Enfermería, Sra. Avilés Reyes, para citarla con respecto al caso del Querellante **(Véase página 8 del Exhibit 1 de la Unión)**.

8. El 19 de mayo de 2015, se emitió "Resolución *Inllemar Garrafa*" del Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales **(Véase Exhibit 2a del Patrono)**, en donde la Directora Interina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Sra. Amarilys M. Rodríguez Aguayo, y la Gerente General de Servicios de Enfermería, Sra. Judith Avilés Reyes, firman documento donde recomiendan que se suspenda al Querellante con el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios periodo de treinta (30) días **(Véase página 5 del Exhibit 2a del Patrono)**. Este informe preparado por las funcionarias del Cardiovascular es en respuesta a la solicitud de la Oficial Examinadora para que estas le remitieran información que le ayudara a tomar unas determinaciones para su recomendación.

9. El 22 de mayo de 2015, se envía misiva a la Directora Ejecutiva, la Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA, la funcionaria de mayor jerarquía

en el Cardiovascular (**Véase Exhibit 2b del Patrono**), donde se le informa que la recomendación es suspender al Querellante con el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios.

10. El Cardiovascular presentó documento oficial, de ponches del Querellante, donde se demuestra que el Querellante estuvo suspendido de empleo y sueldo (SES) desde el 2 de abril de 2015 hasta el 30 de octubre de 2015, es decir, por un periodo de seis (6) meses (**Véase Exhibit 4 del Patrono**).
11. De forma irregular, el Cardiovascular le envió una nueva comunicación al Querellante el 23 de septiembre de 2015 (**Véase Exhibit 4 del Patrono**) seis (6) meses luego de haberle enviado la primera carta (**Véase Exhibit 2 de la Unión**) donde lo citan por segunda ocasión a una segunda Vista Administrativa Informal, con la misma Oficial Examinadora.
12. Tras recibir información del Departamento de Recursos Humanos en cumplimiento de su propia orden, de manera irregular y en violación al propio Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias y recomendaciones del Cardiovascular, la Oficial Examinadora recomendó la destitución contra el Querellante, a pesar de que el 19 de mayo de 2015, las investigadoras del caso del Querellante habían concluido que lo que procedía, en todo caso, a la luz del Reglamento del Cardiovascular, era el mínimo de

una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios.

**(Véase Exhibit 2a del Patrono).**

13. Si lo anterior no es suficientemente irregular, el 2 de octubre de 2015, se le envía comunicación al Querellante **(Véase Exhibit 12 del Patrono)** donde le informan que lo estaban suspendiendo de empleo y sueldo "...**por un término a vencer el 31 de octubre de 2015. Dicha acción disciplinaria es efectiva desde el 19 de febrero de 2015**". Lo anterior es cónsono con lo que presentó el Cardiovascular como prueba, donde se desprende que el Querellante estuvo suspendido de empleo y sueldo por ese periodo **(Véase Exhibit 4 del Patrono).**
14. El Cardiovascular presentó como testigos a la Sra. Judith Avilés Reyes, y ésta declaró a preguntas del el Cardiovascular y de la Unión, que su recomendación fue que se le aplicara al Querellante el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios.
15. A preguntas de la Unión, la testigo aceptó que al Querellante se le suspendió por un periodo en exceso de siete (7) meses aproximadamente, desde abril hasta octubre de 2015, a pesar de que su recomendación, al amparo de Reglamento del Cardiovascular, era el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios.
16. Así mismo el Cardiovascular o presentó como testigo a la señora Amarilys Rodríguez Aguayo, su Directora Interina de Recursos Humanos.

17. Esta testigo, al igual que la anterior, testificó que realizó la correspondiente investigación, y que su recomendación de sanción según se desprende del **Exhibit 2a del Patrono**, era una suspensión mínima de treinta (30) días.
18. Así mismo reconoció que la Oficial Examinadora no justificó en su Informe la conclusión de que procedía la destitución del Querellante. También reconoció que la Directora Ejecutiva demoró ciento veinte (120) días para enviar comunicación final de sanción al Querellante desde que entraron en conocimiento de los alegados hechos.
19. Ciertamente, la realidad fáctica es que al amparo del propio **Exhibit 12 del Patrono**, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por ocho meses y medio (8 ½) aproximadamente, cuando esa no fue la recomendación de las investigadoras, ni de la Oficial Examinadora, y no está contemplado bajo ningún análisis al amparo del Reglamento del Patrono.
20. Partiendo de la premisa de que el Querellante, **en efecto**, cometió la falta que se le imputa, al no presentar justificación médica por esos cinco (5) días finales en su periodo de ausencia, en todo caso lo que le hubiera aplicado era el mínimo de una suspensión de treinta (30) días, que fue la recomendación que hicieron las investigadoras del caso en el Cardiovascular tras cumplir con la orden de la Oficial Examinadora (reinvestigar el caso del

Querellante para que se conciliaran las incongruencias en el expediente) quienes testificaron en el presente caso ante el suscribiente.

21. Por todo lo antes señalado, todo el exceso de esos treinta (30) días a los que en la práctica estuvo realmente suspendido, deben ser devueltos al Querellante a su salario, al haberse impuesto irregularmente, sin ni tan siquiera realizar un análisis sobre agravantes o escenarios que justificaran la imposición de una sanción más drástica, contrario una suspensión de treinta 30 días; una sanción mínima recomendada por propio ente disciplinador en el Cardiovascular.

### **OPINIÓN**

En el presente caso nos corresponde pasar juicio sobre el proceder disciplinario del Patrono con respecto a cierta recomendación disciplinaria de parte de la Oficial Examinadora que contrató y si dicho proceder se ajusta a la corrección disciplinaria y reglamentaria correspondiente. En autos, el Cardiovascular ejerció su discreción disciplinaria contra el Querellante conforme al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, optando por la suspensión de treinta (30) días calendarios en lugar de la destitución. Conforme dicho Reglamento en su Sección 6, falta número 7(a), el Cardiovascular como patrono puede imponer una acción disciplinaria por el empleado incurrir en dicha falta por primera ocasión, desde la suspensión de treinta (30) días como mínimo hasta la destitución, como máximo. Sin embargo, la aplicación de una suspensión en exceso de ocho (8) y medio (1/2) meses por encima de los 30 días, excediendo el periodo mínimo

originalmente contemplado en el Reglamento de un mínimo de treinta (30) días, representa una violación e incumplimiento de los límites establecidos en su propia reglamentación para la imposición de sanciones disciplinarias.

Citándonos una máxima de derecho establecida en nuestro ordenamiento, de que "el que puede lo más, puede lo menos, el Patrono respalda y justifica su posición al expresarnos que en el caso de autos el Querellante empleado podía ser destituido, pero se optó por una acción disciplinaria menor a tenor con el referido reglamento, indicando que la suspensión real que sufrió el Querellante, de unos de ocho (8) y medio (1/2) estaba justificado bajo ese predicamento. Ciertamente es un principio de derecho que "el que puede lo más, puede lo menos", lo que implica que, si el patrono tenía la facultad de imponer la destitución, también podía elegir una medida menor como la suspensión. Sin embargo, la potestad de imponer una acción disciplinaria menor no le concede un cheque en blanco, una carta blanca ni un margen absoluto para extender unilateralmente el período de suspensión sin respaldo normativo ni Reglamentario ni en acuerdo con la Unión. La determinación de no despedir al Querellante, sino imponerle una suspensión de treinta (30) días como mínimo, crea un límite claro en la sanción que el propio Cardiovascular promulgó para todos sus empleados unionados y la que indicó le aplicaba al Querellante en este caso. Al haber tomado la decisión de no aplicar la destitución, el Patrono debía respetar el término de la suspensión que incorporó en su propio reglamento disciplinario. La extensión de la

suspensión a más de ocho (8) constituye una alteración unilateral de la sanción de su propio Reglamento sin el debido proceso, afectando los derechos del Querellante y vulnerando los principios de equidad y previsibilidad en la ejecución disciplinaria. Sin bien, el Patrono invoca la máxima "del que puede lo más puede lo menos", lo cierto es que en este caso el Cardiovascular optó por imponer de entre el máximo y el mínimo, el mínimo como sanción al Querellante, así lo confirma la prueba oral y testifical que hemos aquilatado en su totalidad y que es sostenida por la evidencia. El Cardiovascular puede imponer una acción disciplinaria por el empleado incurrir en dicha falta por primera ocasión, desde la suspensión de treinta (30) días como mínimo hasta la destitución, como máximo. Eso dice su Reglamento y eso fue a lo que se obligó a cumplir por su propia voluntad al prologar sus reglas internas sobre el comportamiento de sus empleados con respecto a las condiciones de trabajo, incluyendo la asistencia al trabajo. Lo que no puede hacer el Cardiovascular es anunciarle al Querellante que impondrá una sanción de suspensión de treinta (30) días e imponer, luego, la sanción máxima, cuando teniendo la facultad para imponer una sanción mayor de destitución, optó por recomendar e imponer al Querellante por la falta cometida el mínimo de treinta (30), la sanción menor que puede implementar en lugar de la destitución. Lo que no puede es ampliar el mínimo que indicó de suspensión para luego implementar una suspensión con mayor número de días, pero sin llegar a la destitución.

Además, la actuación del Patrono, específicamente, al nosotros avalar la postura de la Oficial Examinadora en su Informe al Cardiovascular, sienta un precedente riesgoso en la administración interna de sanciones, permitiendo interpretaciones arbitrarias que pueden socavar la consistencia en la aplicación de las normas disciplinarias y la buena fe en las relaciones obrero patronales. Si el Patrono promulgó una sanción mínima de treinta (30) días como alternativa al despido o destitución, entonces el Patrono no tenía base ni fundamento para imponer un periodo más extenso, conforme al marco regulador vigente: el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del propio Cardiovascular.

De los hechos narrados, creídos y concluidos por este Juzgador resalta sobremanera la primera instancia donde la Oficial Examinadora luego de citar al Querellante en una primera vista administrativa, de evaluar los testimonios y la prueba documental, resuelve devolver al Departamento de Recursos Humanos el caso "para que revise el asunto relacionado a que el empleado continuó recibiendo su paga con cargo a la licencia de enfermedad hasta el 26 de febrero de 2015, que alega que durante esos días estuvo ausente sin comunicarse y sin justificación". Luego que Recursos Humanos realizara una investigación más exhaustiva en cumplimiento con el requerimiento hecho, respondió por escrito a la Oficial Examinadora que la sanción recomendada al Querellante ya no era una destitución, sino que era "el mínimo de una suspensión de empleo y sueldo treinta (30) días calendarios". Ello lo hacía (mediante resolución del 19 de mayo de 2015)

que citamos al "verbatin":

"Ante este nuevo escenario, es nuestra recomendación, que se aplique como medida disciplinaria, **en lugar de la destitución**, como primera infracción, a la falta número (7) (a); "Ausentarse sin autorización por cinco (5) días laborables consecutivos o más. Pero mínimo menos de treinta (30) días naturales", el mínimo de una suspensión de Empleo y Sueldo de treinta (30) días calendarios". (**Exhibit 2(a) del Patrono**). Énfasis suplido.

Ya luego que 22 de mayo de 2015, el Departamento de Recursos Humanos del Cardiovascular, el ente rector, cumpliera con la Orden de la Oficial Examinadora le remitió carta a la Directora Ejecutiva del Cardiovascular donde le expresa a esta que:

A la luz de nuestra prueba, es nuestra recomendación, que se aplique como medida disciplinaria, **en lugar de la destitución**, como primera infracción, a la falta número (7) (a); "Ausentarse sin autorización por cinco (5) días laborables consecutivos o más, pero menos de treinta (30) días naturales", el mínimo de una suspensión de Empleo y Sueldo de treinta (30) días calendarios". Entendemos, que a pesar de que hubo un periodo adjudicado por licencia por enfermedad, el empleado no cumplió con su responsabilidad como se desprende de nuestra investigación y análisis. Solicitamos someter nuevamente nuestro informe a la discreción de la Oficial Examinadora, luego del análisis según su Resolución. (**Exhibit 2(b) del Patrono**). Énfasis suplido.

No empecé a que, tras las investigaciones correspondientes de parte del Departamento de Recursos Humanos, la Oficial Examinadora realizó una segunda vista administrativa. Y ya con las informaciones recibidas por parte

de Recursos Humanos emitió su informe recomendando la destitución del Querellante. Ello a pesar que la destitución era una recomendación que ya no era parte del interes disciplinario del Cardiovascular, como patrono, de seguir con la defensa de un caso de destitución. Todo lo contrario, las investigadoras del Cardiovascular que son nada más y nada menos que dos (2) figuras de y con autoridad en la persona de Sa. Amarilys M. Rodríguez Aguayo, MBA, Directora Interina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y de Sa. Judith Avilés, Gerente General de Servicios de Enfermería. Ambas estaban contestes según sus investigaciones y el nuevo escenario de que la sanción recomendada original y a implementarse cambió a una suspensión de empleo y sueldo mínima de treinta (30) días calendarios. En la prueba presentada y desfilada ante este Juez arbitral no sostiene la imposición de una sanción mayor a los treinta (30) días calendarios de suspensión de empleo y sueldo, pues, el Patrono optó, tras el correspondiente análisis e investigación, por escoger de entre el espectro disciplinario disponible el de menos consecuencias: la suspensión mínima de treinta (30) días calendarios. Sorprendentemente, y en violación del propio Reglamento del Cardiovascular, la Oficial Examinadora contrario a las recomendaciones que solicitó y recibió por parte del Departamento de Recursos Humanos recomendó la sanción más severa y que, como dijimos, ya no era parte de la intencionalidad disciplinaria del Cardiovascular para con el Querellante. Como referimos antes el desfile de la prueba oral y documental ante este Árbitro no sostiene el fundamento de la

representación legal del Cardiovascular para una sanción mayor a los treinta (30) días, una vez optó por no proseguir con el caso de destitución y recibir de parte del ente rector e investigador: el Departamento de Recursos Humanos.

En el presente caso se ve claramente la función vital del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) como foro apelativo, ante las determinaciones y los juicios que acaecen en el seno interno del procedimiento de quejas y agravios. El procedimiento de quejas y agravios no por menos se le reconoce como el Tribunal de Primera Instancia. Es allí donde primero recurren las partes para atender las diferencias surgidas en la interpretación, aplicación y administración, del Convenio Colectivo que han firmado. Y que luego de un proceso interno, entre partes y de agotamiento de pasos contractuales, de no ser resuelta la diferencia culmina en el último paso de la cadena: en el arbitraje ante el NCA. Este fue el caso ante nos. La controversia siguió escalando sin resolverse hasta culminar ante el presente procedimiento de arbitraje en el cual estamos determinando que toda suspensión mayor de los treinta (30) días calendarios impuesta al Querellante no está justificada y es improcedente. El pasado argumento se fundamenta en el principio de que las sanciones disciplinarias deben aplicarse de acuerdo con los términos previamente establecidos por el patrono si es que estos no fueron negociados con la Unión. En este caso, aunque el Patrono tiene la prerrogativa de ejercer sus facultades gerenciales, el Reglamento le otorga al Patrono la discreción de imponer una suspensión mínima de hasta

treinta (30) días o proceder con el máximo de la sanción, el despido en una primera infracción. En autos, el Cardiovascular decidió ejercer su discreción y optó por una suspensión mínima de treinta (30) días en lugar de un despido, por lo que la decisión de imponer una suspensión de ocho (8) meses y medio (1/2) o la destitución como recomendó la Oficial Examinadora contraviene lo regulado por el propio Patrono en su reglamentación interna y vulnera el derecho del empleado a que la sanción a implantarse guarde proporción con la falta imputada. En el caso que analizamos, la falta imputada tenía dos (2) opciones para sancionar: una sanción mínima y otra sanción máxima. El Cardiovascular entendió que la imputación al Querellante se sancionaba con treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo, la mínima de la sanción y la Oficial Examinadora, un ente externo de contratación patronal, se decantó por la destitución, pues, prefirió la opción del despido entre la alternativa recomendada por las investigadoras del caso del Querellante en Recursos Humanos. Esa opción de la Oficial Examinadora por la destitución del Querellante en ausencia de evidencia en la vista ante este Árbitro hace que sea desproporcional la medida que conlleva la destitución como sanción. La sanción recomendada por el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Cardiovascular es acorde con los hechos que se intentan corregir y envía un mensaje claro e inequívoco al Querellante sobre los aspectos que se espera corrija en el futuro como empleado del Cardiovascular, en cuanto a la presentación médica de todos los días en

que se encuentre fuera de su taller de trabajo, aun cuando esté atendiendo asuntos personales médicos de importancia. Una sanción de 30 días es adecuada. Por todo lo anteriormente expresado, emitimos el siguiente:

### **LAUDO DE ARBITRAJE**

La suspensión de empleo y sueldo de más de 30 días, impuesta al Querellante de aproximadamente ocho meses (8) y medio (1/2) (o del periodo que corresponda) se realizó injustificadamente y en violación al Convenio Colectivo, al Reglamento de Conductas y Medidas Disciplinarias y la prueba presentada y creída. Por lo tanto, se modifica la misma a una suspensión de empleo y sueldo de 30 días calendarios.

Se ordena al Patrono pagar al Querellante todos los salarios, haberes o emolumentos dejados de percibir desde el momento de la suspensión hasta su reinstalación y eliminar del expediente del Querellante toda mención a la sanción o en su defecto incorporar esta decisión en el expediente de personal del Querellante. Así mismo para este caso se ordena el pago de honorarios a razón del 10% de la cantidad otorgada al Querellante.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

### **CERTIFICACIÓN**

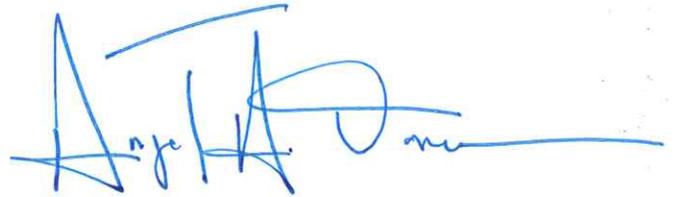
DADO y archivado en San Juan, Puerto Rico hoy 3 de junio de 2025, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. AMARILYS M. RODRÍGUEZ AGUAYO  
DIRECTORA INTERINA DE RECURSOS HUMANOS  
PATRONO  
PO BOX 366528  
SAN JUAN PR 00936-6528  
[ARODRIGUEZ@CARDIOVASCULAR.PR.ORG](mailto:ARODRIGUEZ@CARDIOVASCULAR.PR.ORG)

LCDO ARTURO O. RIOS ESCRIBANO  
ABOGADO UNIÓN  
PO BOX 3007  
GUAYNABO, PR 00970-3007  
[ARIOSESCRIBANO@GMAIL.COM](mailto:ARIOSESCRIBANO@GMAIL.COM)

LCDA. DAGMAR RODRÍGUEZ FEBLES  
DIRECTORA DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN  
APARTADO 29247  
ESTACIÓN 65 INFANTERIA  
SAN JUAN PR 00929  
[DRODRIGUEZ@UGTPR.ORG](mailto:DRODRIGUEZ@UGTPR.ORG)

LCDO. PEDRO I. TORRES AMADOR  
ABOGADO PATRONO  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966  
[PTORRES@CNRD.COM](mailto:PTORRES@CNRD.COM)



---

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**