

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

HOSPITAL METROPOLITANO
DE RÍO PIEDRAS
(PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS
(AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-26-270

SOBRE: SUSPENSIÓN 10 DÍAS
NANCY LAUREANO

POR CONDUCTA DESCORTÉS
E IMPROPIA

ÁRBITRO:
YESENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para celebrarse el 26 de marzo de 2026 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en Hato Rey, Puerto Rico. Por **HOSPITAL METROPOLITANO DE RÍO PIEDRAS**, compareció la Lcda. Erika Martínez Ríos, representante legal y portavoz; la Sra. Kathia Duprey, Representante del Hospital y testigo y la Sra. Vicmarie Charriez Avilés, testigo.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS (AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)** compareció la Lcda. Yarlene Jiménez Rosario, representante legal y portavoz; el Sr. Carlos Verdejo, testigo y la Sra. Nancy Laureano, querellante. A las partes comparecientes se les brindó amplia oportunidad para presentar toda la

evidencia documental y testifical que estimaran pertinente en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 27 de abril de 2026.

II. PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, por lo que cada parte sometió su proyecto de sumisión por separado.

UNIÓN

1. Que este Honorable Foro determine que conforme a la prueba desfilada no se justifica la medida disciplinaria de 10 días de empleo y sueldo. [sic]
2. Que se ordene la eliminación de la medida del expediente de personal así como la restitución de los haberes dejados de percibir durante la suspensión, sin menoscabo de ningún otro remedio marginal.

PATRONO

En cuanto al caso A-26-270, que la Honorable Árbitero determine si, tras los hallazgos de la investigación y correspondiente evaluación, el Hospital violó el Convenio Colectivo al, el 2 de septiembre de 2025, impartirle una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días a la empleada Nancy Laureano aplicable a los días 29 de agosto al 11 de septiembre de 2025. De concluir que el Hospital no cometió violación alguna al Convenio Colectivo, que desestime con perjuicio la querrela correspondiente al caso A-26-270. De entender que el Hospital violó el Convenio Colectivo, que se provea el remedio adecuado conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de

Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente¹:

Determinar si la suspensión de diez (10) días, comprendida del 29 de agosto al 11 de septiembre de 2025, impuesta a la Sra. Nancy Laureano por alegada violación a la Regla Núm. 23 del Manual de Empleados, estuvo justificada conforme a la prueba presentada y a las disposiciones del Convenio Colectivo o no. De determinarse que la medida disciplinaria estuvo justificada, se ordenará el cierre y archivo del caso. De no estarlo, se concederá el remedio que en derecho proceda.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO XI DERECHOS DE LA GERENCIA

El Hospital acuerda mantener a la Unión informada sobre los cambios instituidos por

Sección 11.1

Excepto en la medida en que clara y expresamente se disponga lo contrario por cualquier disposición específica en este Convenio, el Hospital se reserva y retiene, sola y exclusivamente, todos sus derechos y prerrogativas inherentes para administrar el negocio, según dichos derechos existían antes de la firma de este Convenio con la Unión.

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "En la eventualidad de 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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

² Véase Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo.

ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales funciones de gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir y disciplinar empleados(as) por justa causa, disminuir operaciones y personal conforme las disposiciones del artículo de antigüedad, o por cualquier razón legítima y transferir temporalmente a los(as) empleados(as) de trabajo en trabajo conforme las disposiciones del presente Convenio y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo; introducir métodos, facilidades u operaciones nuevos o mejorados; determinar los horarios y periodo de ingerir alimentos, y los periodos de descanso de cualquier y/o de todos los(as) empleados(as); determinar el tamaño de la fuerza laboral y la cantidad y tipo de supervisión necesaria; determinar el patrón de personal, la maquinaria, el equipo y materiales a usarse, el tipo de operaciones, el itinerario y la cantidad de trabajo que se necesita; contratar personal per diem, o contratista independiente, determinar la disposición y la fuente de los materiales, suministros y productos; establecer y mantener los requisitos de las plazas, supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trabajo y horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; y tomar cualquier otra medida que el Hospital pueda determinar como necesaria para la operación ordenada, eficiente y rentable del Hospital. Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

Sección 11.3

El Hospital que afecten las condiciones de trabajo de la Unidad Contratante, a pesar de que se sobreentienda que el Hospital tiene el derecho de instituir dichos cambios según lo considere necesario, siempre y cuando no estén en conflicto con este Convenio; a tenor con la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

MANUAL DEL EMPLEADO³**REGLAS DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

Infracción	Primer Paso	Segundo Paso	Tercer Paso	Cuarto Paso	Quinto Paso
... Regla 15: Permitir la entrada o fomentar la presencia de personas no autorizadas a las áreas restringidas del Hospital.	Amonestación Escrita	5 días de Suspensión	Despido		
... Regla 23: Comportarse en forma desatenta, irrespetuosa o descortés al tratar a pacientes, familiares, público, compañeros o supervisores.	Amonestación Escrita	5 días de Suspensión	Despido		

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Entre las partes existe un Convenio Colectivo aplicable a la presente controversia.
2. La Sra. Nancy Laureano, aquí querellante, labora como enfermera graduada en el Hospital Metropolitano.⁴

³ Véase Exhibit 2 Conjunto - Manual del Empleado.

⁴ Véase Exhibit 3 Conjunto - Descripción de Deberes.

3. El 28 de agosto de 2025, ocurrió un incidente en la Sala de Emergencias del Hospital que dio lugar a la suspensión de la querellante por diez (10) días, efectiva del 29 de agosto al 11 de septiembre de 2025.⁵
4. En el mencionado incidente, se le atribuye a la querellante haber actuado de manera irrespetuosa con la administradora del Hospital, Sra. Jormalyz Medina Flores, en violación a la Regla Núm. 23 del Manual del Empleado.⁶
5. La investigación de los hechos fue realizada por la Sra. Vicmarie Charriez Avilés, ejecutiva de enfermería.
6. Dicha investigación se fundamentó en un informe escrito preparado por la administradora, Lcda. Jormalyz Medina Flores⁷ y las entrevistas a la coordinadora clínica, María Álvarez,⁸ al Sr. Carlos Verdejo, escolta⁹ y a la Sra. Nancy Laureano, querellante.¹⁰
7. La señora Charriez Avilés no entrevistó a la Administradora del Hospital como parte formal de su investigación.
8. El Sr. Carlos Verdejo presenció la interacción sostenida entre la querellante y la Administradora, una vez ambas se encontraban en la Sala de Emergencias, y durante el tiempo que observó y escuchó dicha interacción, no percibió conducta irrespetuosa o descortés por parte de la querellante hacia la Administradora.

⁵ Véase Exhibit 1 y 2 Patrono - Notificación de Suspensión.

⁶ Véase Exhibit 4 Conjunto - Pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios.

⁷ Véase Exhibit 3 Patrono - Informe redactado por la Administradora, Lcda. Jormalyz Medina Flores.

⁸ Véase Exhibit 4 Patrono - Entrevista realizada a la Sra. Maria Álvarez, coordinadora clínica.

⁹ Véase Exhibit 5 Patrono - Entrevista realizada al Sr. Carlos Verdejo, escolta.

¹⁰ Véase Exhibit 6 Patrono - Entrevista realizada a la Sra. Nancy Laureano, enfermera, querellante.

9. El señor Verdejo, certificó en la investigación y en la vista de arbitraje que la Administradora no estaba debidamente identificada con su ID de empleada del Hospital.
10. El uso de identificación es una norma aplicable a todos los empleados conforme a lo dispuesto en el Manual del Empleado, y la Administradora no la portaba al momento del incidente.
11. La investigadora no tomó medidas disciplinarias contra la Administradora por no estar debidamente identificada, a pesar de que el Manual del Empleado dispone que esto constituye una infracción sujeta a medidas correctivas.¹¹
12. Durante el curso de la investigación surgieron versiones contradictorias entre los declarantes, no obstante, la señora Charriez Avilés adjudicó credibilidad a la versión inculpatoria basándose, entre otros factores, en el historial de la querellante, dado que ésta tenía amonestaciones previas por conducta descortés.¹²

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Mediante el presente caso, nos corresponde resolver si el Hospital Metropolitano tuvo justa causa para imponer a la Sra. Nancy Laureano una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días, como consecuencia de un incidente ocurrido el 28 de agosto de

¹¹ Véase Exhibit 2 Conjunto - Regla Núm. 15 del Manual del Empleado.

¹² Véase Exhibit 7 al 10 Patrono - Orientación y Amonestaciones escritas a la empleada por violaciones a la Regla Núm. 23.

2025, en la Sala de Emergencias o si, por el contrario, dicha medida disciplinaria carece de fundamento probatorio y resulta arbitraria, procediendo su revocación.

En apoyo de sus alegaciones, el Patrono, por conducto de su representante legal, la Lcda. Erika Martínez Ríos, presentó el testimonio de la Sra. Vicmarie Charriez Avilés, quien se desempeña como ejecutiva de enfermería en el Hospital Metropolitano desde el año 2022. Durante la vista, la testigo declaró que llevó a cabo la investigación que culminó en la suspensión de la querellante. Como parte de dicha investigación, utilizó un informe preparado por la administradora del Hospital, la Lcda. Jormalyz Medina Flores, el cual fue remitido a la oficina de Recursos Humanos. A base de ese informe, la testigo procedió a entrevistar a la Sra. María Álvarez, coordinadora clínica; Sr. Carlos Verdejo, escolta y a la propia Sra. Nancy Laureano, querellante.

La testigo declaró que, conforme al informe preparado por la administradora del Hospital, Lcda. Jormalyz Medina Flores, y a la información provista por la coordinadora clínica María Álvarez durante la investigación, el 28 de agosto de 2025, la querellante le gritó a la Administradora que no podía transitar por un pasillo o área de la Sala de Emergencias. Según dicha información, la querellante además realizó gestos con las manos hacia la Administradora, conducta que fue catalogada como una falta de respeto. En contraste, la testigo, expuso que la declaración del Sr. Carlos Verdejo, quien labora como escolta en el Hospital, así como la versión ofrecida por la propia querellante, durante sus respectivas entrevistas, contradicen las versiones anteriores. En particular, el señor Verdejo y la querellante sostuvieron que esta última

no le gritó ni realizó gestos irrespetuosos hacia la Administradora, y que el intercambio ocurrido respondió al hecho de que la Administradora no portaba su identificación de empleada, razón por la cual la querellante desconocía quién era.

Finalmente, la testigo indicó que, al evaluar la evidencia recopilada, otorgó credibilidad a las versiones de la Administradora y de la Coordinadora Clínica, fundamentando dicha determinación en el historial previo de la querellante, quien tenía tres (3) incidencias previas en su expediente de empleada relacionados a violaciones a la Regla Núm. 23. Según explicó, dicha disposición establece como falta el comportarse de manera desatenta, irrespetuosa o descortés al interactuar con pacientes, familiares, público, compañeros o supervisores, y contempla un régimen de disciplina progresiva que dispone: primer paso, amonestación escrita; segundo paso, suspensión de cinco (5) días; y tercer paso, despido.

La señora Charriez Avilés, fue contrainterrogada por la representante legal de la Unión. A preguntas de la Lcda. Yarlene Jiménez, reconoció que no tenía propio y personal conocimiento de los hechos imputados a la querellante. Asimismo, admitió que, como parte de su investigación, no entrevistó a la Lcda. Jormalyz Medina Flores, quien presentó la queja contra la querellante. De igual forma, reconoció que otorgó credibilidad a la versión de los hechos ofrecida por la Lcda. Jormalyz Medina Flores y por la Sra. María Álvarez, dado el historial previo de la querellante, en cuanto a las violaciones de la Regla Núm. 23. Ello, aun cuando el empleado de escolta presenció parte de la interacción ocurrida y certificó que, durante los hechos que observó, la

querellante no actuó de manera desatenta ni irrespetuosa. Por otra parte, en el contrainterrogatorio, reconoció que el uso de la tarjeta de identificación constituye una norma institucional aplicable a todos los empleados del Hospital. No obstante, admitió que, aunque la Administradora no estaba debidamente identificada, no se tomaron medidas disciplinarias contra ella. Fundamentó dicha omisión en el hecho de que ésta ocupaba el cargo de Administradora del Hospital.

El Patrono además presentó el testimonio de Kathia L. Duprey, representante del Hospital, quien certificó que toda la documentación presentada como evidencia en este caso eran parte del expediente de la empleada Nancy Laureano.

Por su parte, la Unión, representada por la Lcda. Yarlene Jiménez, presentó como testigo al Sr. Carlos Verdejo, quien labora como escolta en el Hospital. El señor Verdejo declaró que, el día de los hechos, se encontraba en la Sala de Emergencias, cuando escuchó el intercambio verbal entre la señora Laureano y la señora Medina. Según su testimonio, escuchó a la querellante indicarle a la Administradora que no podía transitar por esa área, a lo que la Administradora le cuestionó por qué. Declaró que, acto seguido, la querellante expresó: "dama, pero es que usted no está identificada". El testigo indicó que, en ese momento, le informó a la querellante que la persona con quien hablaba era la Administradora del Hospital, a lo que ésta respondió que no lo sabía. Finalmente, el señor Verdejo testificó que no observó a la querellante alterada, ni realizando gestos inapropiados con las manos durante el incidente.

Luego de examinar la totalidad de la prueba desfilada, esta árbitra concluye que el Patrono **no descargó su peso probatorio** para justificar la acción disciplinaria impuesta. Por el contrario, la evidencia demuestra que la determinación patronal estuvo sustentada en una investigación deficiente, arbitraria y apoyada en prueba de referencia, insuficiente para sostener la sanción impuesta.

Desde el inicio de la presentación de la prueba patronal quedó establecido que la testigo principal del Patrono, la Sra. Vicmarie Charriez Avilés, no tuvo conocimiento personal de los hechos imputados a la querellante. Su testimonio no versó sobre lo que vio, escuchó o percibió directamente, sino, exclusivamente, sobre una investigación realizada. Esa circunstancia es determinante, pues la acción disciplinaria no se sostuvo en prueba directa producida en sala por testigos, sino en el contenido de entrevistas e informes preparados por terceros, que el Patrono pretende justificar bajo la excepción de *récord de negocio*. Sin embargo, dicha caracterización no transforma la naturaleza real de esa evidencia: se trata de manifestaciones de terceros que no comparecieron a la vista, no fueron sometidos a conainterrogatorio y, por ende, no pudieron ser evaluados y ponderados por esta árbitra. Más aún, la propia investigadora admitió que su determinación descansó principalmente en un informe escrito preparado por la Administradora del Hospital, a pesar de que nunca llegó a entrevistarla directamente. En esencia, el Patrono sustentó su caso en un documento derivado de una investigación parcial e insuficiente.

En tales circunstancias, la evidencia presentada carece de las garantías mínimas de confiabilidad y no puede desplazar ni prevalecer sobre la prueba directa.

Resulta improcedente que el Patrono pretenda que esta árbitra le confiera valor probatorio determinante a los informes presentados bajo la excepción de récord de negocio. Si bien dichos documentos pudieran ser admitidos en evidencia conforme a esa excepción, su admisión no conlleva automáticamente que esta Árbitra les otorgue credibilidad ni peso probatorio, toda vez que la norma exige, además de su autenticidad, que las circunstancias de su preparación permitan evaluar razonablemente su confiabilidad. En el presente caso, esta árbitra no contó con el testimonio directo de las autoras de los informes —la administradora y la coordinadora clínica—, quienes no comparecieron a la vista ni fueron sometidas a conainterrogatorio. Ello limitó significativamente la capacidad de esta árbitra para evaluar la veracidad, consistencia y alcance de las manifestaciones contenidas en dichos documentos. Aun reconociendo que en el arbitraje laboral puede admitirse prueba con mayor flexibilidad que en el ámbito judicial, la prueba de referencia, por sí sola, no puede sostener una sanción disciplinaria, particularmente cuando carece de corroboración directa en sala.

Esta deficiencia probatoria se acentúa al considerar que la propia testigo patronal reconoció la existencia de versiones contradictorias durante su investigación. En específico, tanto el Sr. Carlos Verdejo, testigo, como la propia querellante, negaron que ésta hubiese incurrido en conducta irrespetuosa, incluyendo gritos o gestos

inapropiados. Así, el cuadro probatorio no presenta una narrativa uniforme, sino dos versiones claramente opuestas: la contenida en los informes y la ofrecida por el único testigo que compareció a la vista. Ante ese escenario, una investigación objetiva requería un análisis neutral, ponderado y basado en la calidad de la evidencia disponible. Sin embargo, ello no ocurrió, quedando la determinación patronal sustentada en prueba no corroborada y carente de las garantías mínimas de confiabilidad necesarias para sostener la acción disciplinaria impuesta.

Frente a ello, el testimonio directo, claro y no impugnado del Sr. Carlos Verdejo —único testigo que compareció ante este Foro con conocimiento personal de los hechos— adquiere mayor valor probatorio, al basarse en su percepción directa y no en referencias de terceros. Si bien el señor Verdejo reconoció no haber estado presente desde el inicio del incidente, sí estuvo presente durante los eventos esenciales relacionados con la conducta imputada y certificó que la querellante no actuó de forma irrespetuosa ni desatenta hacia la Administradora. Dicho testimonio desvirtúa las imputaciones contenidas en los informes y corrobora la versión ofrecida por la querellante.¹³

La señora Charriez Avilés admitió, expresamente, que adjudicó credibilidad a la versión de la administradora y de la coordinadora clínica por el historial de conducta

¹³ Cabe señalar que tanto la declaración de la Sra. María Álvarez como la de la propia querellante, Sra. Laureano, ubican al Sr. Carlos Verdejo presente durante el desarrollo de los hechos objeto de controversia. Véanse Exhibits 4 y 6 del Patrono. Asimismo, aunque el Sr. Verdejo expresó no haber estado presente “desde el inicio”, el tramo de la interacción que presenció le permitió observar directamente la conducta imputada y declarar sobre ella con conocimiento personal.

descortés de la querellante. Esa admisión revela, con nitidez, que la investigación estuvo contaminada por un criterio impropio y profundamente arbitrario. La credibilidad sobre un incidente específico debe determinarse a partir de la calidad, consistencia, corroboración y fuerza intrínseca de la prueba relacionada con ese evento, no a partir del expediente disciplinario previo de una de las partes. Utilizar el historial anterior de la querellante como lente y referente para decidir cuál versión creer, equivale a prejuzgar los hechos. En otras palabras, no se determinó que la querellante incurrió en la conducta imputada porque la evidencia del incidente así lo demostrara, sino que se optó por creer la versión inculpatoria porque la querellante ya tenía antecedentes de conducta descortés. Eso constituye una manifestación clásica de arbitrariedad.

» Ese proceder es incompatible con los principios más elementales de justa causa y de disciplina progresiva en el ámbito laboral. La existencia de medidas disciplinarias previas no puede operar como sustituto de la prueba requerida para demostrar la comisión de una nueva falta. Cada sanción debe sostenerse sobre sus propios méritos y sobre prueba suficiente de que el hecho imputado realmente ocurrió. El historial previo puede tener pertinencia, en ciertos casos, al momento de evaluar la proporcionalidad de la sanción una vez probada la falta; pero no puede utilizarse para llenar vacíos probatorios ni para inclinar, artificialmente, la balanza de credibilidad respecto del incidente investigado.

La arbitrariedad investigativa del Patrono también se evidencia en otra omisión sumamente significativa: la propia señora Charriez Avilés reconoció que no entrevistó a la Lcda. Jomalyz Medina Flores, quien fue precisamente la persona que presentó la queja contra la querellante. Resulta difícil concebir una investigación seria y completa cuando ni siquiera se entrevista formalmente a la persona agraviada o querellante principal. Si la Administradora fue el eje de la imputación, su entrevista formal por parte de la investigadora era indispensable. La ausencia de esa gestión despoja a la investigación de rigor y confiabilidad.

Más aún, la testigo admitió que el Sr. Carlos Verdejo estuvo presente al momento de los hechos y aunque no estuviera desde el inicio, éste le certificó que la querellante no actuó de forma desatenta ni irrespetuosa. Ese dato es medular. El señor Verdejo no es un testigo periférico ni tangencial; es el único testigo que compareció a la vista y fue sometido al contrainterrogatorio. Su relato fue claro: la querellante indicó que no se podía transitar por ese pasillo; la administradora le cuestionó si no podía pasar aun siendo empleada del Hospital; la querellante respondió que no estaba identificada; y, una vez se le indicó que se trataba de la administradora, contestó que no lo sabía. El testigo fue enfático en que no observó a la querellante alterada ni manoteando.

La importancia de este testimonio es decisiva. A diferencia de las versiones contenidas en informes traídos al proceso por conducto de una tercera persona, el señor Verdejo sí estuvo en el lugar de los hechos, sí percibió personalmente el intercambio y sí compareció a sala. Su testimonio, además, no fue descrito como vacilante ni

internamente contradictorio. Tampoco surge de lo narrado que hubiese sido eficazmente impugnado o contradicho por prueba directa de igual o mayor valor. En ese sentido, la versión del señor Verdejo corrobora sustancialmente la de la querellante y debilita severamente la teoría patronal de que existió una falta de respeto sancionable.

Conviene subrayar que lo que describe el señor Verdejo no retrata una conducta insolente o insubordinada, sino una interacción surgida en el contexto de control de acceso a un área restringida, motivada por la ausencia de identificación visible por parte de la persona que intentaba transitar por el lugar. En otras palabras, la reacción de la querellante no surge, según la prueba directa creíble, de un ánimo de menospreciar a la administradora, sino del hecho de que ésta no estaba debidamente identificada y la querellante desconocía quién era.

Ese hecho enlaza con otro elemento sumamente importante del caso: la norma institucional sobre identificación del personal y su relación con las áreas restringidas. La propia testigo patronal reconoció que el uso de la tarjeta de identificación es una norma de la empresa aplicable a todos los empleados del Hospital. Reconoció igualmente que la administradora no portaba su identificación al momento del incidente. No obstante, admitió que no se tomaron medidas disciplinarias contra ella *“porque era la administradora del Hospital”*. Esa admisión evidencia un trato desigual y selectivo en la aplicación del Manual de Empleados.

Más aún, el propio Manual dispone en la Regla Núm. 15 que constituye falta el *“permitir la entrada o fomentar la presencia de personas no autorizadas a las áreas*

restringidas del hospital”, es sancionable en un primer paso con amonestación escrita. Esa disposición adquiere pertinencia aquí porque la controversia surge precisamente en el contexto del acceso a un área restringida por parte de una persona que, al no portar identificación visible, no podía ser reconocida de inmediato por la querellante como empleada autorizada. Si el Patrono exige rigurosidad en el control de acceso a áreas restringidas y, a la vez exige que todos porten identificación, resulta incongruente sancionar a la empleada que cuestiona el acceso de una persona no identificada y, simultáneamente, eximir de toda consecuencia a la persona de jerarquía superior que incumplió la norma institucional de identificación.

Ese manejo desigual socava la legitimidad de la acción disciplinaria. El principio de disciplina justa exige uniformidad y ausencia de discrimen en la aplicación de las reglas patronales. Un patrono no puede invocar el Manual con severidad contra una trabajadora y, al mismo tiempo, dejar sin efecto sus disposiciones cuando la persona que incumple es una funcionaria de alta jerarquía. La excusa ofrecida —que no se disciplinó a la administradora porque era la administradora— no solo es insuficiente; es, en sí misma, una confesión de arbitrariedad. Las normas institucionales no pueden aplicarse según el rango del empleado, pues ello desvirtúa el contenido toda pretensión de trato igual y disciplina correctiva uniforme.

Visto integralmente, el cuadro probatorio demuestra que la suspensión aquí impugnada se apoya en tres pilares defectuosos: primero, prueba de referencia no corroborada por quienes la emitieron en sala; segundo, una investigación incompleta y

sesgada, en la que no se entrevistó, formalmente, a la querellante principal del incidente y se resolvió la credibilidad en función del historial disciplinario de la querellante; y tercero, la omisión patronal de aplicar, de manera uniforme sus propias normas, eximiendo a la administradora de las consecuencias disciplinarias de su incumplimiento con la norma de identificación y con las reglas relativas al acceso a áreas restringidas.

Aún si, arguyendo, se entendiera que hubo un intercambio verbal impropio —lo cual esta árbitra no concluye—, la prueba no sostiene la caracterización patronal de gritos, gesticulación irrespetuosa o conducta grave que justifique una suspensión de diez (10) días. La evidencia creíble demuestra, a lo sumo, una interacción verbal generada por la ausencia de identificación de la administradora. Castigar esa conducta con una suspensión de diez días, basada además en una investigación tan deficiente, rebasa los linderos de razonabilidad disciplinaria.

El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria, provenientes del patrono, es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro.¹⁴ Si el patrono puede probar la existencia de justa causa debe prevalecer.¹⁵ Sin embargo, en ausencia de dicha prueba, la acción disciplinaria no puede sostenerse. Este es precisamente uno de esos casos, en los que la evidencia no

¹⁴ Véase Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, página 212.

¹⁵ Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

solo resulta insuficiente, sino que refleja que el Patrono actuó de manera arbitraria y caprichosa.

En arbitraje laboral, el patrono tiene la carga de demostrar que, la sanción impuesta estuvo respaldada por justa causa.¹⁶ Esa carga no se satisface con informes no corroborados, ni con decisiones tomadas a partir de prejuicios derivados del historial previo del trabajador. Menos aún, cuando la prueba directa y presencial disponible favorece la versión de la querellante. Aquí, el Patrono no presentó a las autoras de los informes inculpatorios; no produjo prueba directa convincente de gritos, irrespeto o manoteo; ignoró el testimonio exculpatorio del único testigo neutral presentado en sala; y reconoció una aplicación desigual del Manual de Empleados en beneficio de la funcionaria querellante.

Por todo lo anterior, se emite el siguiente:

VI. LAUDO

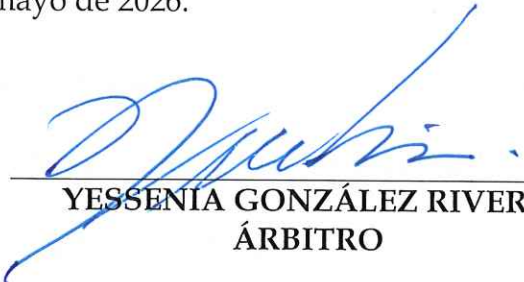
La suspensión de diez (10) días comprendida del 29 de agosto al 11 de septiembre de 2025, impuesta a la Sra. Nancy Laureano por una alegada violación a la Regla Núm. 23 del Manual del Empleado, no estuvo justificada conforme a la prueba presentada y las disposiciones del Convenio Colectivo. En consecuencia, y por fuerza de lo previamente expresado, procede revocar la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días impuesta a la querellante y ordenar que se le restituyan todos los salarios,

¹⁶ JRT vs Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1978).

beneficios y derechos dejados de percibir como resultado de la acción disciplinaria, conferida, arbitrariamente, por representantes oficiales del Patrono.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 7 de mayo de 2026.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de mayo de 2026, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz - Presidente ULEES
alverio@unidadlaboral.com / kroman@unidadlaboral.com

Sra. Sory Cepeda - Coordinadora de Recursos Humanos
Hospital Metropolitano Río Piedras
scepeda@hospitalmetropolitanopr.com

Lcda. Yarlene Jiménez Rosario
Representante Legal ULEES
jimenezrosariolaw@gmail.com

Lcda. Erika Martínez Ríos
Representante Legal, Hospital Metropolitano RP
emartinez@pg.legal
llugo@pg.legal



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA