

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

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Querellante)

v.

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO  
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2003  
SOBRE: SUSPENSIÓN Y  
DESTITUCIÓN POR VIOLACIÓN  
AL REGLAMENTO DE CONDUCTA,  
SRA. CARMEN LÓPEZ RUIZ

CASO NÚM: A-08-2143  
SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO,  
ARTÍCULO III, TRASLADO DE LA  
SRA. CARMEN LÓPEZ RUIZ

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

## I. TRASFONDO

Las vistas de arbitraje de los casos en el epígrafe se celebraron el 23 de noviembre de 2009 y el 17 de mayo de 2012, en las instalaciones de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en lo sucesivo "el Patrono o la ASEM", ubicadas en San Juan, Puerto Rico.

En la vista del 23 de noviembre de 2009, comenzamos con el desfile de prueba del Patrono en el caso A-08-2003. Posteriormente, las partes comenzaron un proceso de conciliación para tratar de disponer de ambas querellas mediante un acuerdo. Dicho acuerdo no fue posible, por lo que el 17 de mayo de 2012 la Unión desfiló su prueba en el caso A-08-2003; luego se celebró la vista del caso A-08-2143. En este caso, ambas

partes desfilaron su prueba el mismo día. Al finalizar la vista se concedió un término para radicar alegatos escritos en ambos casos. Dicho término venció el 6 de agosto de 2012.

## II. COMPARECENCIA

La comparecencia registrada en la vista celebrada el 23 de noviembre de 2009 fue la siguiente:

Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Sr. José Añeses Peña, asesor legal y portavoz; el Sr. Jesús M. Ortiz, delegado; la Sra. Carmen López Ruiz, reclamante<sup>1</sup>; y los siguientes testigos: Aracelis Matos Quiñónez, Enfermera Sala de Emergencias; Srta. Zariette de Jesús Romero, Enfermera Sala de Emergencias; Sr. Eliezer Ríos, Enfermero Sala de Emergencias; y el Sr. Alexis Alvarado Parra, Ayudante de Hospital.

Por el Patrono compareció la Lcda. Ivonne Cruz Serrano, asesora legal y portavoz; la Sra. María I. Roldán Pagán, Oficial de Asuntos Laborales; y los siguientes testigos: Sra. Beatriz Ríos Mollineda, Gerente Sala de Emergencias; Sra. Elvia Cardona Pantojas, Coordinadora Servicios de Enfermería; Sra. Lucía L. Castillo, Enfermera Sala de Emergencias; Sra. Ixia Santiago, Enfermera Sala de Emergencias; Sra. Noemí Rodríguez Cirilo, Enfermera Sala de Emergencias; Sra. Elizabeth Torres Delgado, Enfermera Sala de Emergencias; Sr. Edwin Vázquez López, Enfermero Sala de Emergencias; y la Sra. Sonia M. Rivera Cruz, Directora de Recursos Humanos a la fecha de los hechos.

---

<sup>1</sup> La señora López Ruiz testificó para ambos casos en la vista celebrada el 17 de mayo de 2012.

La comparecencia registrada en la vista celebrada el 17 de mayo de 2012 fue la siguiente:

Por la Unión compareció el Sr. José Añeses Peña, la Sra. Ruth V. Ramos, delegada; la Sra. Carmen López Ruiz y los siguientes testigos: Sra. Aracelis Matos, Srta. Zariette de Jesús, Sr. Eliezer Ríos y Sr. Alexis Alvarado. Por el Patrono compareció la Lcda. Ivonne Cruz Serrano y la Sra. María I. Roldán Pagán.

### III. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

#### Por el Patrono

##### Caso A-08-2003 :

Determinar que como cuestión de derecho y a la luz de los hechos presentados, la ASEM actuó conforme al Convenio Colectivo al imponer las Medidas Disciplinarias referidas por la ASEM en la comunicación del 25 de febrero del 2008 en relación a las actuaciones de la empleada Carmen López Ruiz, a saber, las siguientes faltas: [sic]

#11- Incitación [sic] a violación de órdenes, coaccionar, intimidar, obligar a cualquier empleado a participar en acciones o actividades violatorias del Reglamento de Personal o de cualesquiera medida administrativa, leyes, reglamentos o convenios aplicables a la ASEM;

#21- Pelear, causar o tratar de causar daño moral, a la reputación, o físico entre compañeros de trabajo, con pacientes o público, en actividades relacionadas directamente con el trabajo o dentro de los predios del Centro Médico;

#26 - Observar conducta incorrecta y perjudicial o lesiva al buen nombre de la Administración dentro o fuera del Centro Médico;

#27 - Cometer actos engañosos y/o fraudulentos en perjuicio de los intereses de la ASEM y/o de otros compañeros;

#41 Conducta aislada o constitutiva de falta única, no tipificada anteriormente, que constituya o represente una violación a valores morales y de orden público de extraordinaria importancia y relevancia en Puerto Rico, y que afecte el ambiente de trabajo en la ASEM.

En conclusión, que se le aplique las sanciones recomendadas dentro del Reglamento de Conducta de treinta días de suspensión de empleo y sueldo y destitución.

Caso A-08-2143:

Tomar conocimiento oficial de los hechos vertidos en el caso A-08-2003 ante esta Arbitro; y, en adición, determinar que como cuestión de derecho y a la luz de los hechos presentados, la ASEM actuó conforme a la ley y al Convenio Colectivo al mover a la Sra. Carmen López al Hospital de Trauma tomada en cuenta la prerrogativa gerencial, y que fue una acción tomada como medida cautelar, de forma administrativa y temporal y sin alterarle ninguna de sus condiciones de empleo. [sic]

**Por la Unión**

Caso A-08-2003:

Determinar si las acciones disciplinarias de suspensión y destitución la recomendadas por ASEM a la querellante Carmen López; están o no justificadas a la luz de los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable; de no estarlo la Árbítro dispondrá el remedio apropiado. [sic]

Caso A-08-2143:

. Determinar si la Administración de Servicios Médicos violó o no el Convenio Colectivo al trasladar a la querellante Carmen López Ruiz por los mismos hechos por los que recomendó la destitución y suspensión de ella; de determinarse que violó el Convenio Colectivo la Ábitro dispondrá el remedio apropiado. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, 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 la sumisión es la siguiente:

En el caso A-08-2003 :

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días y la destitución de la Sra. Carmen López Ruiz, propuestas como medida disciplinaria por su alegada violación a las Reglas de Conducta número 11, 21, 26, 27 y 41, en hechos ocurridos en septiembre de 2007, se justifican o no.

De no estarlo, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

En el caso A-08-2143:

Determinar si el traslado temporero de la Sra. Carmen López Ruiz de la Sala de Emergencias al Hospital de Trauma fue arbitrario, caprichoso y/o en violación al Convenio Colectivo.

De resolver en la afirmativa, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

**IV. EVIDENCIA ADMITIDA****EVIDENCIA DOCUMENTAL EN EL CASO A-08-2003****A- Conjunta**

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 11 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

**Exhibit 2:** Comunicación del 25 de febrero de 2008, dirigida a la Sra. Carmen López Ruíz, suscrita por la Sra. Sonia Marisol Rivera, Directora de Recursos Humanos de la ASEM.

**Exhibit 3:** Recomendación de acción disciplinaria con nota de la Dra. Ana Rius.

**Exhibit 4:** Certificación de proceso de conciliación, fechada 12 de febrero de 2008.

**Exhibit 5:** Reglamento de Conducta de la ASEM vigente al momento de los hechos, aprobado el 21 de enero de 2004.

**B - Patrono**

**Exhibit 1:** Comunicación del 17 de septiembre de 2007, adjunto listado de firmas con fecha 12 de septiembre de 2007.

**Exhibit 2:** Carta del 20 de septiembre de 2007, dirigida al Lcdo. Rafael Dávila, Director de la división legal de la ASEM, suscrita por varios empleados de la Sala de Emergencia.

**Exhibit 3:** Memorando de la ASEM recomendando acción disciplinaria, con fecha 5 de octubre del 2007.

**Exhibit 4:** Declaración Jurada de la enfermera Lucía L. Castillo, con fecha 13 de febrero del 2008.

- Exhibit 5:** Formulario de Entrevista de la ASEM a los empleados Edwin Vázquez, Nemesia Rijos y Patricia Martínez, con fecha 20 de septiembre del 2007.
- Exhibit 6:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Elizabeth Torres con fecha 2 de octubre de 2007.
- Exhibit 7:** Formulario de Entrevista de la ASEM al enfermero Ricardo Pesquera con fecha 2 de octubre del 2007.
- Exhibit 8:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Patricia Martínez con fecha 20 de septiembre del 2007.
- Exhibit 9:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Gloria A. José con fecha 3 de octubre de 2007.
- Exhibit 10:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Ixia Santiago con fecha 8 de octubre del 2007.
- Exhibit 11:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Sara Jiménez con fecha 8 de octubre de 2007.
- Exhibit 12:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Maribel Peña con fecha 10 de octubre de 2007.
- Exhibit 13:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Teresita Torres con fecha 10 de octubre de 2007.
- Exhibit 14:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Noemí Rodríguez con fecha 10 octubre de 2007.

**Exhibit 15:** Formulario de Entrevista de la ASEM a la enfermera Lucía Liz Castillo con fecha 10 de octubre de 2007.

**Exhibit 16:** Formulario de Entrevista de la ASEM al enfermero José Pabón con fecha del 11 de octubre de 2007.

**Exhibit 17:** Declaración Jurada de la enfermera Ixia Santiago con fecha 14 de febrero del 2008.

**Exhibit 18:** Declaración Jurada de la enfermera Elizabeth Torres Delgado con fecha 14 de febrero del 2008.

**Exhibit 19:** Estipulación Sobre Transacción Por Renuncia de Empleo de la Srta. Zariette De Jesús, suscrita el 3 de septiembre de 2008.

#### **C - Unión**

**Exhibit 1:** Documento en manuscrito titulado "Acoso Laboral".

### **EVIDENCIA DOCUMENTAL EN EL CASO A-08-2143**

#### **A. Conjunta**

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 11 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

**Exhibit 2:** Minuta del 12 de febrero del 2008 sobre reunión conciliatoria en los casos A-08-2003 y a-08-2143 de la Sra. Carmen López Ruiz.

**Exhibit 3:** Carta del 15 de febrero de 2008, suscrita por el Dr. Victor Medina y la Sra. Beatriz Ríos de la ASEM.

**Exhibit 4:** Carta del 25 de febrero de 2008 sobre traslado de la Sra. Carmen López Ruiz al Hospital de Trauma.



**Exhibit 5:** Carta del 3 de marzo de 2008, suscrita por el vicepresidente de la Unión, Sr. Agustín Santos Molina, dirigida a la Sra. Sonia Marisol Rivera Cruz, en solicitud de reconsideración en los casos de la señora López Ruiz.

**Exhibit 6:** Carta del 12 de marzo de 2008, suscrita por la Sra. Sonia Marisol Rivera Cruz, dirigida al Sr. Agustín Santos Molina, en respuesta a su solicitud de reconsideración.

## V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO IV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

### ARTÍCULO XIII TRASLADOS

#### Sección 1- Definición

Es el movimiento de un empleado, dentro de la Administración, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase incluidos en la Unidad Apropiada con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.

#### Sección 2- Requisitos

Los traslados sólo podrán hacerse a petición formal del empleado o por necesidad del servicio.

### Sección 3 - Consentimiento de la Unión y el empleado

Si la Administración determina que los servicios del empleado pueden ser utilizados en otro servicio de la misma debido al conocimiento, experiencia, destrezas y adiestramiento de éste, se obtendrá el parecer del empleado y la Unión antes de tomar una decisión final e implantar la acción, sin que se afecten los derechos de otros empleados.

### Sección 4 - Restricciones

Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.

### Sección 5 - Reserva de la plaza del empleado trasladado

La Administración reservará la plaza ocupada por cualquier empleado trasladado por un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de efectividad del traslado. Durante cualquier momento en el trascurso de dicho término la Administración podrá dejar sin efecto el traslado, de tener razones que demuestran [sic] que el empleado no puede permanecer en dicha plaza y en tal situación deberá reinstalar al empleado en su plaza anterior. Igualmente el empleado tendrá derecho durante dicho término a que se le reinstale en la plaza reservada al solicitarlo voluntariamente, de tratarse de un traslado a petición del empleado. En ambos casos el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el traslado.

### Sección 6 - Efectividad de los traslados

Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido certificado el empleado.

ARTÍCULO LIX  
PROCEDIMIENTOS DE QUERELLAS

...

Sección 5 - Procedimientos 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 medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y/o Arbitraje.

...

- f. En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por la Administración quedará en suspenso si la Unión somete la querella dentro del 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 contraladas; sabotaje; apropiación ilegal; fraude o faltas que impliquen deshonestidad o depravación moral.

...

Sección 7 - Disposiciones Generales

...

- f. El Árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar, o modificar las disposiciones de este Procedimiento o de cualquier acuerdo, estipulación o convenio colectivo que negocien las partes en el futuro, ni podrá emitir laudo alguno que interfiera con los derechos y prerrogativas gerenciales de la Administración o los asuntos internos de la Unión.

...

- h. Todo laudo será emitido conforme a derecho y será firme, final y obligatorio para las partes.

## VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la suspensión de treinta (30) días y la destitución de la Sra. Carmen López Ruiz, por su alegada violación a las Reglas de Conducta número 11, 21, 26, 27 y 41, supra, contenidas en el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias implantado por el Patrono, se justifican o no. Esto por los hechos ocurridos en septiembre de 2007. Además, debemos determinar si el posterior traslado de la señora López Ruiz de la Sala de Emergencias en la cual laboraba, al Hospital de Trauma, como medida cautelar dados los incidentes en la fecha antes mencionada, fue uno arbitrario, caprichoso y/o en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo.

De la carta dirigida a la señora López Ruiz, quien se desempeña como Enfermera Graduada en la Sala de Emergencias de la Administración de Servicios Médicos, fechada el 25 de febrero de 2008, suscrita por la Sra. Sonia M. Rivera Cruz, directora de Recursos Humanos, mediante la cual se informaron las medidas disciplinarias propuestas, se desprenden las imputaciones en su contra, a saber:

...

*Le informamos que conforme a investigación realizada se determinó que usted incurrió en violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASEM. Del expediente del caso se desprende lo siguiente:*

1. *Que el 17 de septiembre de 2007 se circuló una carta en la Sala de Emergencias, la cual firmaron varios empleados.*
2. *Que dicho documento no es fiel y exacto al borrador que le fue presentado por usted a los empleados, ya que este se refería a situaciones generales sin mencionar nombres de funcionarios de Sala de Emergencias. No obstante, el documento entregado el 17 de septiembre hace imputaciones de alegado ambiente hostil y acoso laboral en la Sala de Emergencias por parte de la Supervisora General de Enfermería y varias supervisoras.*
3. *Que usted incitó e indujo a varios empleados a firmar un documento diferente al que finalmente se presentó.*

*Por estos hechos su servicio recomendó la aplicación de acción disciplinaria de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo y destitución sumaria por violación a las siguientes faltas del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias:*

11. *Incitación [sic] a violación de Ordenes o inducir, coaccionar, incitar intimidar, obligar a cualquier empleado a participar en acciones o actividades violatorias del presente Reglamento o de cualesquiera normas administrativas, leyes, reglamentos, o convenios aplicables a la ASEM.*
21. *Pelear, causar o tratar de causar daño moral, a la reputación, o físico entre compañeros de trabajo con pacientes o público, en actividades relacionadas directamente con el trabajo o dentro de los predios del Centro Médico.*
26. *Observar conducta incorrecta y perjudicial o lesiva al buen nombre de la Administración dentro o fuera del Centro Médico.*

27. *Cometer actos engañosos y/o fraudulentos en perjuicio de los intereses de ASEM y/o de otros compañeros.*
  
41. *Conducta aislada o constitutiva de falta única, no tipificada anteriormente, que constituya o represente una violación a valores morales y de orden público de extraordinaria importancia y relevancia en Puerto Rico, y que afecte el ambiente de trabajo en la ASEM.*

*Luego de discutirse el caso ampliamente entre la Administración y los representantes de la Unión General de Trabajadores, en reunión celebrada el 12 de febrero de 2008, no se llegó a un acuerdo conciliatorio. Por lo tanto, la Administración determinó implantar la medida disciplinaria recomendada de treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo y destitución sumaria.*

*No obstante, el 15 de febrero de 2008, la Directora Ejecutiva, Dra. Ana C. Rius Armendáriz, usando su prerrogativa como autoridad nominadora, reevaluó la acción tomada. Por lo cual, en coordinación con el servicio determinó mantener la sanción de destitución, pero su aplicación no será de forma sumaria, sino mediante el procedimiento ordinario conforme al Convenio Colectivo vigente. Como medida cautelar usted será trasladada administrativamente a otro servicio dentro del Departamento de Servicios Médicos hasta tanto se emita la disposición final de este caso en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Por tal razón, a partir del 27 de febrero de 2008 usted pasará a prestar servicios en el Hospital de Trauma manteniendo las condiciones de empleo actuales. La suspensión será efectiva del 15 de junio al 14 de julio de 2008 y la destitución el 15 de julio de 2008.*

*Sin embargo, usted tiene derecho a someter el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por sí misma o a través de la Unión General de Trabajadores en un término de 7 días a partir de la fecha de recibo de esta comunicación. De someter el caso ante dicho Negociado, la acción de suspensión y destitución quedará en suspenso hasta tanto se rinda un laudo final y obligatorio.*

*En acción se toma en ánimo de mantener la paz laboral y no establecerá precedente alguno en otros casos.*

*Estamos a su disposición para aclarar cualquier duda al respecto. [sic]*

...

El Patrono sostuvo que se justificaba la imposición de las medidas disciplinarias propuestas, así como el traslado de la empleada mientras se adjudicaban dichas medidas disciplinarias, ya que la señora López Ruiz había incurrido en violaciones serias al Reglamento de Conducta. También sostuvo que el traslado de la señora López Ruiz no fue arbitrario ni en violación al Convenio Colectivo, ya que no solo se trasladó a la señora López, sino a varios empleados de la Sala de Emergencias como medida cautelar para asegurar el funcionamiento y la seguridad en dicha sala. Para sustentar sus alegaciones presentó la evidencia documental mencionada en el Inciso IV de este escrito, así como el testimonio de los testigos identificados en el Inciso II.

La Unión, por su parte, sostuvo que las medidas disciplinarias propuestas contra la señora López Ruiz no se justificaban, ya que esta no había incurrido en la conducta imputada. Alegó que la señora López Ruiz no fue la autora del documento redactado ni fue responsable de que el mismo fuera alterado al momento de mecanografiarlo. Sostuvo que la intervención de la señora Ruiz López en este asunto se dio dentro de sus deberes como delegada de la Unión. Planteó que a la fecha de los hechos, septiembre de 2007, la señora López Ruiz llevaba aproximadamente doce (12) años desempeñándose como delegada y constantemente recibía inquietudes de los empleados, y su función era orientarlos y canalizar sus reclamos.

Respecto al traslado de la señora López Ruiz al Hospital de Trauma, la Unión sostuvo que el mismo fue en violación al Convenio Colectivo, ya que esta no lo había solicitado. Planteó que a pesar de que no se afectó el salario básico de la empleada, dicho traslado sí tuvo un impacto económico debido a que en la Sala de Emergencias se trabajaba tiempo extra regularmente y en el Hospital de Trauma no. Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó la evidencia documental mencionada en el Inciso IV de este escrito, así como el testimonio de los testigos identificados en el Inciso II.

Constando así las alegaciones de ambas partes nos disponemos a resolver.

Luego de aquilatar minuciosamente la totalidad de la prueba y otorgarle el valor probatorio que a nuestro juicio merecía, llegamos a las siguientes conclusiones de hechos:

- Para septiembre de 2007 el ambiente de trabajo en la Sala de Emergencias estaba cargado por situaciones y diferencias entre los empleados y supervisores. Por tal razón, la Srta. Zariette de Jesús redactó un documento, en manuscrito, expresando su sentir respecto a varias situaciones que le incomodaban. Esta se dirigió a la Sra. Carmen López Ruiz, delegada de la Unión, para plantearle sus inquietudes. La señora López Ruiz le ofreció su apoyo como delegada.
- Dicho manuscrito fue circulado por la señora López Ruiz y otros empleados entre el personal de la Sala de Emergencias en los distintos turnos de trabajo y se obtuvieron varias firmas en apoyo a lo que expresaba el mismo. Los empleados que firmaron lo hicieron voluntariamente.



- Posteriormente, la Srta. Zariette de Jesús y el Sr. Eliezer Ríos se encargaron de mecanografiar el documento que estaba en manuscrito, al momento de recoger las firmas.
- Dicho documento, fechado el 17 de septiembre de 2007, se presentó ante la gerencia de la ASEM el 19 de septiembre de 2007. No obstante, el texto del mismo no era fiel y exacto al texto presentado a los empleados en el manuscrito al momento de recoger las firmas.

En el presente caso, aún cuando no albergamos ninguna duda respecto al ambiente de trabajo hostil que permeaba en la Sala de Emergencias, no habremos de pasar juicio sobre las imputaciones y/o señalamientos contenidos en la carta que se le envió a la gerencia de la ASEM denunciando las alegadas situaciones que estaban ocurriendo en dicha área, ya que el motivo de las acciones disciplinarias contra la señora López Ruiz no fue por las imputaciones hechas en la carta, sino por el alegado acto de haber alterado el contenido de la con la cual se obtuvieron las firmas de los empleados.

De hecho, la prueba desfilada por el Patrono no estuvo dirigida a desmentir dichas imputaciones, sino a demostrar la responsabilidad de la señora López Ruiz de alterar el documento que finalmente se presentó ante la gerencia. No obstante, de entrada sostenemos que no consideramos probados los cargos contra la Sra. Carmen López Ruiz. Veamos.

De la carta notificando los cargos contra la señora López Ruiz, citada previamente, se desprendió que la señora López Ruiz “incitó e indujo a varios empleados a firmar un documento diferente al que finalmente se presentó”.

Fue un hecho incontrovertido que entre el 12 y el 17 de septiembre de 2007, se circuló una carta entre el personal de la Sala de Emergencias. Según las declaraciones juradas y los testimonios vertidos en la vista de arbitraje, la señora López Ruiz le mostró el documento en manuscrito a varios empleados. Otros lo recibieron de sus compañeros, ya que el documento fue circulando de mano en mano. Varios empleados declararon haber reconocido “la letra” de la Srta. Zariette de Jesús en dicho manuscrito. No obstante, de la prueba presentada no surgió que ninguno de los empleados que firmó dicho documento lo hubiese hecho bajo coacción, intimidación o inducido a violar normas administrativas, leyes y/o reglamentos.

Una vez se recogieron las firmas, dicho documento fue mecanografiado. De la evidencia admitida surgió que quienes se encargaron de mecanografiar el documento fueron la Srta. Zariette de Jesús y el Sr. Eliezer Ríos; quienes así lo declararon durante la vista de arbitraje. Además, de la declaración jurada de la Srta. Ixia Santiago, testigo del Patrono, surgió que luego de haberse entregado la carta a la gerencia, hubo una reunión entre los representantes de la Unión y varios empleados de la Sala de Emergencias, en la cual la Srta. Zariette de Jesús admitió haber sido ella quien escribió la carta del 17 de septiembre de 2007.

Del inciso 4 de la Declaración Jurada de la señorita Santiago, surgió lo siguiente:

*“Que días después se celebró una reunión entre los representantes de la Unión y varios*

*empleados de la Sala de Emergencias en el área de la Plazoleta alrededor de las 8:00 a.m. En esa reunión expresé mi sentir con relación a la carta finalmente circulada, en cuanto a que esa no era la carta que yo había firmado. En esta reunión la Srta. Zariette De Jesús, Enfermera Generalista de Sala de Emergencias, indicó que fue ella quien había escrito la carta del 17 de septiembre de 2007. (Véase Anejo A)". (Énfasis Suplido)*

Dicho Anejo A corresponde a la carta mecanografiada que se le entregó a la gerencia el 19 de septiembre de 2007. Por tal razón, no consideramos probada la alegación de que la Sra. Carmen López Ruiz fue la responsable de haber alterado el texto del manuscrito que se le mostró a los empleados.

En este caso el Patrono responsabilizó a la señora López Ruiz de haber cometido fraude y engaño al haber utilizado un documento para recoger las firmas de los empleados y luego haberle presentado a la gerencia un documento distinto al que utilizó para recoger las firmas. Dicha imputación surgió luego de la investigación realizada por la Sra. Elvia Cardona Pantojas, Coordinadora de Enfermería.

La investigación realizada por la señora Cardona Pantojas consistió en varias entrevistas y declaraciones juradas de los empleados unionados que expresaron su molestia al enterarse que el documento que se presentó a la gerencia tenía un contenido distinto al manuscrito que ellos habían leído y firmado. Sin embargo, la señora Cardona Pantojas, como parte de su investigación, no entrevistó a la Sra. Carmen López Ruiz, a la Srta. Zariette de Jesús y ni al Sr. Eliezer Ríos, quienes fueron mencionados en las entrevistas de los empleados que se quejaron. Así pues, nos preguntamos, ¿Porqué ante unas imputaciones tan serias no se entrevistó a la señora López Ruiz ni a los

empleados que también fueron señalados como colaboradores en la redacción y entrega del documento?

A nuestro juicio, la prueba presentada por el Patrono no fue suficiente para demostrar que la señora López Ruiz actuó de forma intencional y premeditada, o que utilizó un documento para recoger las firmas de los empleados y luego adjuntó dichas firmas a otro documento. No quedó demostrado que la señora López Ruiz fue la responsable de mecanografiar el documento que se le presentó a los empleados, alterar el contenido del mismo y luego entregarlo al Patrono. Por tal razón, no consideramos probada la violación de las Reglas de Conducta número 11, 21, 26, 27 y 41 del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias; y no habremos de confirmar la suspensión de treinta (30) días ni la destitución de la Sra. Carmen López Ruiz.

Respecto al traslado de la señora López Ruiz al Hospital de Trauma, la Unión sostuvo que dicho traslado fue en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo, ya que la empleada no había solicitado el mismo. Además, sostuvo que a raíz de dicho traslado la empleada se había afectado económicamente, ya que se le había privado de trabajar tiempo extra debido a que, a diferencia de la Sala de Emergencias, en el Hospital de Trauma no había necesidad de trabajar tiempo extra.

El Patrono, por su parte, sostuvo que dicho trasladado se dio temporariamente como medida cautelar debido al incidente que surgió en la Sala de Emergencias. Además, planteó que la señora López Ruiz no fue la única empleada que se trasladó temporariamente, sino que también hubo otros empleados que de igual forma fueron trasladados por estos hechos.

Luego de evaluar la evidencia presentada a la luz de los hechos particulares de este caso, determinamos que el traslado temporero de la señora López Ruiz al Hospital de Trauma no fue uno arbitrario y/o caprichoso, ni constituyó una medida disciplinaria. Consideramos que dicho traslado se dio como medida cautelar para salvaguardar la seguridad, el orden y los servicios que ofrece la Sala de Emergencias mientras se resolvía la situación. Esta fue una decisión administrativa en virtud de los derechos de administración que le asisten al Patrono, para lidiar con una situación extraordinaria en un área tan sensitiva e importante como lo es la Sala de Emergencias de un hospital.

De la evidencia presentada surgió que la señora López Ruíz no fue la única empleada trasladada por estos hechos. Además, esta no sufrió cambios en su salario, términos y/o condiciones de empleo. Respecto a la alegación de la Unión en cuanto a que a la empleada se le privó de trabajar tiempo extra, debemos señalar que el Convenio Colectivo no contiene ninguna disposición mediante la cual el Patrono tenga que garantizarle tiempo extra a los empleados.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

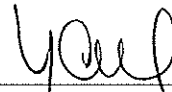
## VII. DECISIÓN

En el caso A-08-2003, determinamos que no se justifica la suspensión de treinta (30) días ni la destitución de la Sra. Carmen López Ruiz. En el caso A-08-2143 determinamos que el traslado temporero de la señora López Ruiz de la Sala de

Emergencias al Hospital de Trauma no fue arbitrario, caprichoso ni en violación al Convenio Colectivo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 7 de marzo de 2014.



---

**YOLANDA COTTO RIVERA**  
**ÁRBITRO**

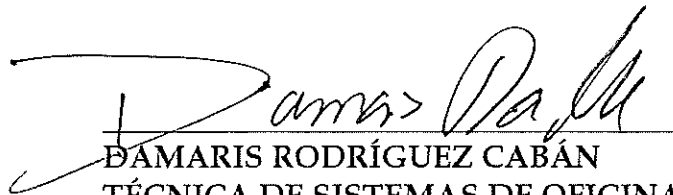
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 7 de marzo de 2014 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ AÑESES PEÑA  
UGT DE PR  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929-0247

LCDA IVONNE CRUZ SERRANO  
BUFETE MAYMI, RIVERA & ROTGER P.S.C.  
PO BOX 11897  
SAN JUAN PR 00922

SRA MARÍA I. ROLDÁN  
OFICIAL ASUNTOS LABORALES  
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129



---

**DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**