

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

UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD  
(Querellante)

v.

HOSPITAL PEREA, INC.  
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-654  
SOBRE: AMONESTACIÓN POR  
VIOLACIÓN AL MANUAL DE  
EMPLEADOS

CASO NÚM: A-17-781  
SOBRE: DESPIDO POR VIOLACIÓN  
AL MANUAL DE EMPLEADOS, SRA.  
ARACELI CUEVAS VEGA

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de los casos de epígrafe se celebraron el 18 de abril y el 11 de mayo de 2018, en las instalaciones del Hospital Perea en Mayagüez, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; las licenciadas Yarisis López Colón y Mariem Méndez Acevedo, asesoras legales y portavoces alternos; la Sra. Ingrid K. Vega Méndez, funcionaria de la Unión; el Sr. José Alverio Díaz, Director Ejecutivo de la Unión; la Sra. Araceli Cuevas

Vega, reclamante. El Sr. Moisés Martínez Lebrón, Delegado de la Unión, compareció como testigo a la vista el 11 de mayo de 2018.

Por la parte querellada, Hospital Perea, Inc., en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Jorge C. Pizarro García, asesor legal y portavoz; la Sra. Gloria M. Garnier Ortiz, Trabajadora Social<sup>1</sup>; la Sra. Bethzaida Rivera, Coordinadora de Recursos Humanos; y la Sra. Marisol García Vargas, Supervisora del Departamento Medicina III.

Los casos fueron agrupados para efectos del desfile de prueba y quedaron sometidos para adjudicación el 5 de julio de 2018, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

## II. SUMISIÓN

En el Caso A-17-654 el acuerdo de sumisión es el siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine si la amonestación escrita impartida a la Sra. Araceli Cuevas Vega estuvo o no justificada. De estarlo que se desestime la querella. De no estarlo que se ordene su eliminación del expediente de personal de la Sra. Cuevas. [sic]

En cuanto al Caso A-17-781 las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que presentaron proyectos de sumisión, a saber:

### POR LA UNIÓN

Determinar si el despido de la querellante fue injustificado o no justificado conforme al Convenio. De entender que el despido es justificado que se desestime la querella. De entender que el despido es injustificado provea el

---

<sup>1</sup> Compareció como testigo a la vista del 5 de abril de 2018.

remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

#### **POR EL PATRONO**

Que la Honorable Ábitro determine si el despido de la Sra. Araceli Cuevas Vega estuvo o no justificado. De estarlo se desestime la querrela. De no estarlo que se provea el remedio conforme a derecho, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 28 L.P.R.A. 185 y el Artículo XVII del Convenio Colectivo entonces vigente.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII, inciso (b)<sup>2</sup> determinamos que la sumisión en el Caso A-17-781 es la siguiente:

Determinar si el despido de la Sra. Araceli Cuevas Vega estuvo justificado o no. De no estarlo, la Ábitro dispondrá el remedio.

### **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>3</sup>**

#### **ARTÍCULO XIII DERECHO DE ADMINISTRACIÓN**

A. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir sus empleados,

---

<sup>2</sup> Artículo XIII, b) 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 árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

<sup>3</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 1 de julio de 2017. Unidad B: Enfermeras Prácticas y Técnicos. Exhibit 1 Conjunto.

incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o impartir nuevos/mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que se necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado, sujeto a lo dispuesto en este Convenio.
- C. ...
- D. Establecer reglas razonables para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio. Tales reglas no estarán en conflicto con las disposiciones de este Convenio.
- E. El Hospital retiene todos sus derechos de administración, incluyendo, pero sin limitación, los siguientes:
  - 1. Dirigir y controlar todos los negocios del Hospital.
  - 2. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
  - 3. Determinar y establecer los métodos operacionales y la forma y manera de prestar los servicios en todos los departamentos del Hospital.
  - 4. Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las plazas de trabajo en el Hospital.
  - 5. Establecer, promulgar o enmendar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según estime necesario, con el propósito de mantener la disciplina, el orden, la seguridad y/o eficiencia en sus operaciones.
  - 6. Emplear, asignar, transferir, ascender, cesantear y/o despedir por justa causa, incluyendo determinar el número de empleados que tendrá el Hospital en cada departamento y cada clasificación.

**ARTÍCULO XXIII**  
**SEGURIDAD DE EMPLEO Y REDUCCIÓN DE PERSONAL**

**Sección 23.1 - Despidos**

El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto por causa justificada, conforme a derecho y a tenor con las disposiciones de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, 29 L. P. R. A. § 185 y ss. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo periodo probatorio o temporero, según se especifica en este Convenio.

**ARTÍCULO XXXVI**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 36.8**

Las partes reconocen el derecho del Hospital a la organización y métodos de trabajo; el derecho de asignar funciones, responsabilidades y tareas; el derecho de seleccionar, reclutar, adiestrar, retener, promover, clasificar, evaluar, y calificar a todo su personal; el derecho a de nombrar a su personal de supervisión; el derecho de decidir la cantidad y la calidad del servicio a ser ofrecido en el Hospital; el derecho de establecer, modificar, cambiar y/o eliminar turnos de trabajo; el derecho de suspender y/o despedir a sus empleados por justa causa; el derecho de establecer normas de trabajo, vestimenta, conducta y/o disciplina; el derecho de establecer y hacer cumplir reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia y productividad.

**Sección 36.33**

...

Las partes reconocen, además el derecho del Hospital a establecer y hacer cumplir reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia, disciplina y productividad.

## VI. DETERMINACIONES DE HECHOS

La Sra. Araceli Cuevas Vega se desempeñaba como Enfermera Práctica en el Departamento de Médico Quirúrgico en el Hospital Perea. Comenzó en el empleo el 17 de noviembre de 2015 y fue despedida el 19 de agosto de 2016. Al momento de su nombramiento, la señora Cuevas Vega fue orientada sobre las normas del Hospital y recibió el Manual del Empleado. Su supervisora inmediata era la Sra. Marisol García Vargas.

El 28 de julio de 2016, en el turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m., la señora Cuevas Vega y la enfermera Waleska Nieves fueron a la habitación 237 para asistir a la paciente G.V.M. en su aseo personal. En la habitación se encontraba presente la hija de la paciente. Mientras se llevaba a cabo el aseo de la paciente, la cual estaba encamada y con poca movilidad debido a su estado de salud y su condición obesa, entró a la habitación la Sra. Gloria M. Garnier Ortiz, Trabajadora Social del Hospital, para entrevistar al familiar de la paciente. El familiar autorizó a que la señora Garnier Ortiz permaneciera en la habitación mientras se llevaba a cabo el aseo de la paciente, por lo que ésta se colocó de espaldas a la cama de la paciente para realizar la entrevista.

Durante el proceso de aseo, cuando las enfermeras voltearon a la paciente, ésta emitió un gemido de dolor. La hija de la paciente, quien estaba siendo entrevistada por la señora Garnier Ortiz, se molestó y le expresó a la enfermera Cuevas Vega que tuviera más cuidado porque su mamá no podía virarse sola. La señora Cuevas Vega le contestó

que no se preocupara que ellas la iban a virar, refiriéndose a la enfermera Waleska Nieves, pero la paciente tenía que cooperar.

En ese momento la hija de la paciente intervino en el proceso de aseo, ya que estaba molesta por la forma en que estaban atendiendo a su madre. Ésta procedió a darle instrucciones a ambas enfermeras de la manera adecuada de voltear a su madre y en dos ocasiones le retiró las manos a la enfermera Cuevas Vega de la paciente mientras ésta hacia su trabajo. Ambas enfermeras le explicaron a la hija de la paciente que la forma en que realizaban el trabajo era la correcta según los protocolos del Hospital y el adiestramiento que habían recibido. Debido a este incidente, el familiar de la paciente G.V.M. presentó una queja por escrito, por no estar de acuerdo con la forma en que ambas enfermeras trataron a la paciente durante el aseo.

Por su parte, la señora Garnier Ortiz redactó un informe sobre el incidente, dirigido a su supervisora inmediata, indicando que la enfermera Cuevas Vega había movido bruscamente a la paciente, lo cual había incomodado a su hija. En dicho informe indicó que la paciente era la madre del Dr. Ángel Pacheco, pediatra del Hospital.

Por estos hechos, el 17 de agosto de 2016, la enfermera Cuevas Vega recibió una amonestación escrita por incurrir en violación de la Regla Núm. 7 del Manual del Empleado, la cual establece lo siguiente: "*Falta de atención, descortesía al tratar con pacientes o visitantes*". La violación a dicha Regla conlleva en su primera infracción una reprimenda escrita; segunda infracción una suspensión de 1 a 5 días; y en su tercera infracción el despido. Dicha imputación constituiría la segunda violación de la Sra. Areceli Cuevas

Vega a dicha Regla, ya que el 22 de enero de 2016 fue amonestada por trato descortez a raíz de una queja de paciente.

A causa de la amonestación recibida el 17 de agosto, el 18 de agosto de 2016, a eso de las 6:55 a.m. en el área del ponchador, la Sra. Araceli Cuevas Vega coincidió con la Sra. Gloria M. Garnier Ortiz y le preguntó si ella había hecho un reporte sobre lo sucedido con la paciente de la habitación 237. La señora Garnier Ortiz respondió que si, a lo que la señora Cuevas Vega replicó que allí no había pasado nada fuera de lo normal y que ella había hablado con sus abogados, ya que la amonestación era injusta. Acto seguido la señora Garnier Ortiz redactó un informe de lo ocurrido en el área del ponchador, dirigido a las supervisoras Madeline Matos y Marisol García, expresando que se sintió amenazada e intimidada por la señora Cuevas Vega.

Ese mismo día, a las 7:50 a.m. cerca del ponchador, la señora Cuevas Vega se dirigió a la enfermera Waleska Nieves para preguntarle si la habían citado para entrevistarla sobre el incidente de la habitación 237. La señora Waleska Nieves redactó una carta relatando lo ocurrido con la señora Cuevas Vega e indicando que le pareció hostil el tono de voz que ésta utilizó para indagar sobre su participación en la investigación del incidente en la habitación 237.

Por otra parte, el 19 de agosto de 2016, la Sra. Anelis Hernández, Enfermera Graduada a cargo del turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m. el 28 de julio de 2016, fecha del incidente con la paciente G.V.M., redactó un documento informando que el 13 de agosto de 2016,



la enfermera Cuevas Vega se presentó a su área de trabajo a preguntar si continuaban indagando sobre la situación ocurrida en la habitación 237 el 28 de julio de 2016.

Ante las cartas suscritas por las empleadas Gloria M. Garnier Ortiz, Waleska Nieves y Anelis Hernández, el 19 de agosto de 2016, el Patrono despidió a la señora Cuevas Vega por incurrir en violación a la Regla Núm. 31 del Manual del Empleado, la cual establece lo siguiente: "*Actos amenazantes, indecentes u obscenos, agresiones, provocación de peleas en el trabajo o áreas cercanas*". La violación a dicha Regla, en la primera infracción, conlleva una suspensión de 10 días; en la segunda infracción conlleva el despido. Por tratarse de la segunda infracción de la Sra. Araceli Cuevas Vega a dicha Regla, ya que en mayo de 2016 ésta había cumplido una suspensión de siete (7) días<sup>4</sup> por violación a la misma, procedía el despido.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Las controversias ante nuestra consideración requieren que determinemos si la amonestación escrita impuesta a la Sra. Araceli Cuevas Vega el 17 de agosto de 2016, y su posterior despido el 19 de agosto de 2016, por hechos ocurridos el 28 de julio y 18 de agosto de 2016, estuvieron justificados o no.

El Patrono alegó que ambas medidas disciplinarias estuvieron justificadas, ya que la enfermera Cuevas Vega infringió las Reglas de Conducta Núm. 7 y Núm. 31 del Manual del Empleado, por no haberse comportado correctamente con la paciente G.V.M.

---

<sup>4</sup> Mediante acuerdo con la Unión, la medida disciplinaria se redujo de diez (10) días de suspensión a siete (7) días.

y su familiar; y por cometer actos de amenaza y provocación de pelea contra varias compañeras de trabajo mientras se llevaba a cabo la investigación de los hechos ocurridos el 28 de julio de 2016 en la habitación 237 con la paciente G.V.M. Para sustentar sus alegaciones, además de la evidencia documental, presentó el testimonio de las señoras Gloria M. Garnier Ortiz, Marisol García Vargas y Bethzaida Rivera.

La Unión, por su parte, alegó que las medidas disciplinarias fueron injustificadas, ya que la trabajadora no incurrió en las faltas imputadas. Para sustentar sus alegaciones contrainterrogó los testigos del Patrono y presentó el testimonio de la señora Cuevas Vega y del Sr. Moisés Martínez Lebrón, quien declaró respecto al incidente entre la reclamante y la señora Garnier Ortiz el 18 de agosto de 2016.

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

En materia de arbitraje, es harto conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre el patrono. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 87 JTS 58 (1978). Por lo tanto, en ambos casos le corresponde al Patrono demostrar que la señora Cuevas Vega incurrió en la conducta imputada.

En cuanto a la amonestación escrita (Caso A-17-654) por la queja del familiar de la paciente G.V.M., además de la prueba documental, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Gloria M. Garnier Ortiz y la supervisora Marisol García Vargas para sostener las imputaciones contra la señora Cuevas Vega.

Respecto al testimonio de la señora Garnier Ortiz, de entrada sostenemos que no le otorgamos credibilidad, ya que sus declaraciones fueron contradictorias e

inconsistentes. Su testimonio nos pareció mendaz e influenciado por el hecho de que la paciente que se había quejado, por conducto de su hija, era la madre del Dr. Ángel Pacheco, pediatra del Hospital. Sus declaraciones durante la vista de arbitraje fueron contrarias al informe redactado por ésta el 5 de agosto de 2016, sobre el alegado incidente en la habitación 237 entre la enfermera Cuevas Vega y la hija de la paciente.

Por otra parte, del testimonio de la supervisora Marisol García Vargas, al cual otorgamos total credibilidad, surgió que luego de realizar la investigación correspondiente y entrevistar al familiar de la paciente, a la Sra. Gloria M. Garnier Ortiz y a las enfermeras Waleska Nieves y Anelis Hernández, refirió el caso al Departamento de Recursos Humanos por entender que la señora Cuevas Vega había incurrido en violación a la Regla Núm. 7 del Manual del Empleado.

No obstante, a preguntas de la Unión, la señora García Vargas declaró que al entrevistar a la Sra. Waleska Nieves, quien estuvo presente en la habitación 237 junto a la Sra. Araceli Cuevas Vega, ésta no expresó que la señora Cuevas Vega hubiese movido bruscamente a la paciente G.V.M. o hubiese incurrido en maltrato hacia ésta. Declaró que la señora Waleska Nieves expresó que, ante el reclamo del familiar al momento de asear la paciente, la enfermera Cuevas Vega solo contestó que la forma en que había volteado a la paciente era la correcta según el protocolo establecido por el Hospital. Además, admitió que debido a la obesidad de la paciente y su poca movilidad a causa de su estado de salud, era difícil moverla durante su aseo personal.

Finalmente, a preguntas de la Unión, la supervisora Marisol García Vargas declaró que al momento del aseo de la paciente, las enfermeras Waleska Nieves y Araceli Cuevas Vega estaban realizando su trabajo profesionalmente. Por todo lo antes expresado, no consideramos probada la violación a la Regla Núm. 7 "*Falta de atención, descortesía al tratar con pacientes o visitantes*"; por lo que no se justifica la amonestación escrita impuesta el 17 de agosto de 2016.

Respecto al despido por violación a la Regla Núm. 31 del Manual del Empleado (Caso A-17-781), consideramos probada la conducta imputada. De un análisis integral de la evidencia admitida y los testimonios prestados, surgió que la señora Cuevas Vega hizo múltiples acercamientos a varios compañeros de trabajo en tono hostil e intimidante para indagar sobre su participación en la investigación realizada ante la queja del familiar de la paciente G.V.M. Dicha conducta no puede ser condonada de ninguna manera, ya que atenta contra el orden y las buenas relaciones interpersonales que deben prevalecer en un centro de trabajo.

Ciertamente, la acción de la señora Cuevas Vega estuvo motivada por su molestia ante una amonestación que consideró injusta; no obstante, su proceder fue incorrecto, ya que su conducta constituyó una violación a la Regla Núm. 31 del Manual del Empleado al incurrir en una conducta hostil, intimidante, amenazante y en provocación de peleas en el área de trabajo. Esta imputación constituye la segunda infracción de la señora Cuevas Vega a la Regla Núm. 31. La violación de dicha Regla en una segunda infracción, según lo establecido en el Manual del Empleado, conlleva el despido.

De un análisis del historial disciplinario de la empleada, a la luz del testimonio de la Coordinadora de Recursos Humanos, Sra. Bethzaida Rivera, al cual otorgamos total deferencia y credibilidad, surgió que durante el corto tiempo que la señora Cuevas Vega trabajó para el Hospital, fue objeto de múltiples señalamientos en sus evaluaciones de desempeño y recibió varias medidas disciplinarias en ánimo de fomentar que ésta corrigiera su conducta respecto a sus destrezas de comunicación y relaciones interpersonales, tanto con pacientes y familiares, así como con sus compañeros de trabajo. No obstante, ésta no mejoró su conducta a esos efectos. Por tal razón, consideramos que su despido estuvo justificado.

## VI. DECISIÓN

Determinamos que la amonestación escrita impuesta a la Sra. Araceli Cuevas Vega el 17 de agosto de 2016 (Caso A-17-654), no estuvo justificada. Respecto al despido, efectivo el 19 de agosto de 2016 (Caso A-17-781) determinamos que estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de agosto de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

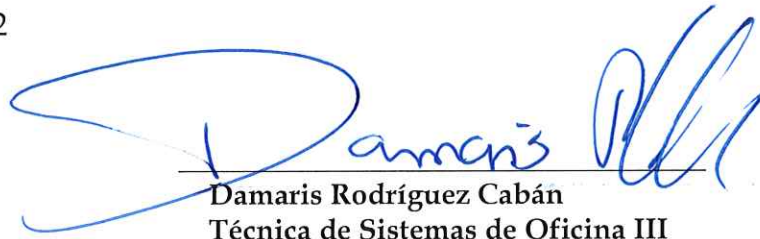
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 15 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ  
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACIÓN  
EDIF VILLA CAPITÁN II OFIC 102  
828 AVENIDA HOSTOS  
MAYAGUEZ PR 00680

SRA. INGRID K VEGA  
ULEES  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

SRA. BETHZAIDA RIVERA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL PEREA  
PO BOX 170  
MAYAGUEZ PR 00717

LCDO. JORGE C. PIZARRO GARCÍA  
BUFETE PIZARRO & GONZALEZ  
PO BOX 194302  
SAN JUAN PR 00919-4302



Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III