

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

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
(Patrono)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-224

SOBRE: SUSPENSIÓN POR DOS (2)  
DÍAS DE EMPLEO Y SUELDO POR  
INSUBORDINACIÓN  
BRENDA VÉLEZ PADILLA

ÁRBITRO:  
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se celebró el 14 de noviembre de 2023, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital de la Concepción en lo sucesivo “el Hospital o el Patrono”, compareció: la Lcda. Erika I. Martínez Ríos, asesora legal y portavoz, y la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales y testigo. Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo “la Unión”, compareció: la Lcda. Yaritza Echevarría Villarubia, asesora legal y portavoz, y la Sra. Brenda Vélez Padilla, querellante. El caso quedó sometido para adjudicación el 26 de enero de

2024, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para la radicación de los Memoriales de Derecho.

Al inicio de la vista de arbitraje la abogada del Patrono, expresó que tenía la intención de presentar como testigos a la Sra. Mailín Pérez, Directora de Enfermería y el Sr. Luis A. Torres, Director Asociado de Enfermería, pero que no fue posible debido a que no se concedió la solicitud de suspensión de la vista, realizada por el Hospital, lo que incidió, según ésta, en su derecho al debido proceso de ley. Diferimos de las expresiones de la representante legal del Patrono. El procedimiento de arbitraje llevado a cabo en el presente caso cumplió con todos los requisitos que forman parte del debido proceso de ley<sup>1</sup>: el derecho de cada parte a ser notificada debidamente, a conocer las alegaciones en su contra, el derecho a una vista, el derecho de cada parte de presentar prueba a su favor, el derecho de interrogar o controvertir la prueba contraria. Las partes en el caso de autos fueron citadas en cinco (5) ocasiones para celebrar la vista de arbitraje.<sup>2</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios

---

<sup>1</sup> “Las normas que nutren el debido proceso de ley en materia de arbitraje son a saber: (1) Notificación y consentimiento de los cargos, (2) Vista, y (3) Oportunidad de someter evidencia”. D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 544. S.I.U. de Puerto Rico V. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 832,837.

Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje -flexibilidad, rapidez e informalidad-, puede inferirse que el debido procedimiento de ley que se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que particulariza una vista judicial. Por consiguiente, la vista no se gobierna estrictamente por las reglas de evidencia...En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de estar presente en las vistas que se celebran, de escuchar los testimonios en su contra y de contrainterrogar a los testigos contrarios y de que el laudo se funde en la evidencia que ha desfilado ante el árbitro se ha respetado el debido procedimiento de ley. D. Fernández Quiñones, *op. cit.*, págs. 545-546 (Énfasis suplido).

<sup>2</sup> El primer señalamiento se realizó el 7 de septiembre de 2022. En esta fecha ambas partes solicitaron el aplazamiento de la vista y la concesión de un término, para informar el resultado conversaciones en vías de conciliar el caso. Se concedió lo solicitado, y finalizado el término concedido, las partes no presentaron escrito alguno informando el resultado de las conversaciones. Por segunda ocasión se señaló vista para el 27 de febrero de 2023, el Patrono solicitó la suspensión porque había un piquete en el Hospital. De nuevo se reseñó el caso para el 8 de mayo de 2023, el Patrono también solicitó la posposición porque los testigos estarían fuera de P.R. Por cuarta ocasión se señaló vista para el 27 de septiembre de 2023, nuevamente a petición del Patrono se suspendió la vista porque la Lcda. Tania Ruiz, en la misma fecha fue citada por la Junta Nacional del Trabajo. Así las cosas, se notifica un nuevo señalamiento para el 14 de noviembre de 2023. La fecha del 14 de noviembre de 2023, fue informada mediante carta, por el representante legal del Patrono como una fecha hábil para ambas partes para realizar la audiencia. Pero luego el

del Negociado de Conciliación y Arbitraje, faculta para conceder suspensiones solicitadas por las partes a discreción del árbitro. No obstante, establece que no se aceptarán más de tres (3) suspensiones solicitadas por las partes, excepto en situaciones de emergencia o razones de fuerza mayor.<sup>3</sup> En el presente caso, las partes tuvieron amplia oportunidad de una vista administrativa y de aducir prueba a su favor. Claramente cuando las partes solicitan los servicios del Negociado, éstas se someten al Reglamento del Foro, el cual tiene como fin resolver las controversias con justicia, razonabilidad y prontitud.<sup>4</sup> Un procedimiento de arbitraje pactado entre las partes previamente, no depende de los deseos de una de las partes de comparecer al mismo o no. Hermandad Unión de Empleados del Fondo del Seguro del Estado v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51, 55 (1982); J.R.T. v. Securitas, Inc., 111 D.P.R. 580 (1981).

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine, si la suspensión impartida a la empleada Brenda Vélez Padilla, el 24 de septiembre de 2021, fue justificada a tenor con el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo vigente. De determinarse que fue justificada, que se desestime la querrela con perjuicio. De la Honorable Árbitro entender que la

---

Patrono, por quinta ocasión, solicitó la suspensión de la vista señalada para el 14 de noviembre de 2023, aludiendo que dos de sus testigos estarían tomando un curso intensivo de carácter compulsorio. En esta ocasión no se concedió la suspensión.

<sup>3</sup> "Las posposiciones o suspensiones de vistas solicitadas por las partes serán concedidas a discreción del árbitro. No obstante, no se aceptarán más de tres (3) suspensiones solicitadas por las partes, excepto en situaciones de emergencia o razones de fuerza mayor debidamente probadas que puedan justificar suspensiones adicionales". Artículo XIII (a) -Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias, Tardanzas, Desistimientos, solicitudes de Cierre sin Perjuicio y Cierre de Caso con Perjuicio por Inactividad, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Aprobado el 10 de noviembre de 2021.

<sup>4</sup> "Este Reglamento será interpretado con el propósito de que el procedimiento de arbitraje se conduzca expeditamente y sin las formalidades de los tribunales de justicia. La justicia, razonabilidad, prontitud y economía en el proceso prevalecerán en la resolución de las controversias." Artículo III (g) -Aplicabilidad e Interpretación del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

suspensión no fue justificada, que se provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.

### III. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>5</sup>

#### ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación algunas el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrá de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar y asignar personal para cubrir dichos trunos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus oeraciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones

---

<sup>5</sup> Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2020, prorrogado.

o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinarias podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

**MANUAL DEL EMPLEADO<sup>6</sup>**  
**CÓDIGO DE VESTIMENTA**

**Apariencia Personal**

...

**Personal Femenino**

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. Las uñas deberán estar limpias y de un largo no mayor de  $\frac{1}{4}$  de pulgada sobre la yema de los dedos.
- ...

A todos los empleados no se les permitirá lo siguiente:

- a. ...
- b. ...
- d. ...
- e. ...
- f. ...
- g. ...
- h. La Orden Administrativa Núm. 284 del Departamento de Salud no permite el uso de uñas acrílicas y/o artificiales, resina, seda, etc., uñas largas, esmaltes oscuros y el uso de prendas excesivas (múltiples sortijas y pulseras), al personal que brinda cuidado directo a sus pacientes, ni personal que trabaje en áreas donde se manejen fluidos corporales, materiales potencialmente infecciosos o se preparen medicamentos y alimentos. Las prendas permitidas se limitarán a un (1) aro y el reloj. Las uñas naturales se mantendrán cortas (un largo no mayor de  $\frac{1}{8}$  de pulgada sobre la yema de los dedos).
- i. No se permitirá uñas naturales y acrílicas de un largo no mayor de  $\frac{1}{4}$  de pulgada sobre la yema de los dedos y de colores llamativos en todas las áreas del hospital.
- ...

---

<sup>6</sup> Exhibit 2 Conjunto

## NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

...

CONDUCTA QUE CONSTITUYE DESVIACIONES A LAS NORMAS	ACCIÓN DISCIPLINARIA		
	1er Incidente	2do Incidente	3er o más Incidentes
23. Violación a alguna norma del Manual de Empleados y/o Políticas del Hospital.	Reprimenda Verbal	Advertencia Escrita	Suspensión/Separación de Empleo
42. Insubordinación, incluyendo no seguir o negarse a seguir las instrucciones o tareas impartidas.	Suspensión/ Separación de Empleo		

### IV. EVIDENCIA PRESENTADA

#### A. CONJUNTA

**Exhibit 1:** Convenio Colectivo suscrito entre el Hospital de la Concepción y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud vigente desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2020, prorrogado.

**Exhibit 2:** Manual del Empleado aprobado y puesto en vigor, el 11 de marzo de 2015.

**Exhibit 3:** Acuse de Recibo del Manual del Empleado, firmado por la Sra. Brenda Vélez Padilla, querellante, el 1 de mayo de 2015.

**Exhibit 4:** Acción Disciplinaria Final y Firme del 24 de septiembre de 2021, remitida a la querellante, la señora Brenda Vélez Padilla el 24 de septiembre de 2021.<sup>7</sup>

**Exhibit 5:** Manuscrito de la querellante Brenda Vélez Padilla, realizado el 17 de septiembre de 2021.

#### B. PATRONO

**Exhibit 1:** Carta del 15 de septiembre de 2021, redactada por el Sr. Luis A. Torres Jiménez, Director Asociado de Enfermería

<sup>7</sup> Documento estipulado por la Unión en cuanto a que fue entregado a la querellante, no en cuanto a su contenido.

**Exhibit 2:** Carta del 15 de septiembre de 2021, redactada por el Sr. Orlando Laboy Torres, Supervisor Administrativo, Departamento de Cirugía / Neurocirugía.

**Exhibit 3:** Carta del 17 de septiembre de 2021, redactada por la Sra. Mailín Pérez, Directora de Enfermería.

### C. UNIÓN

**Exhibit 1:** Foto de la mano de la Sra. Brenda Vélez Torres, tomada el 17 de septiembre de 2021.

## V. RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. El Hospital de la Concepción y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, partes aquí en controversia, se rigen por un Convenio Colectivo vigente, que ha sido prorrogado hasta el presente.<sup>8</sup>
2. La Sra. Brenda Vélez Padilla, aquí querellante, trabaja como Enfermera Graduada en el Departamento de Neurocirugía en el Hospital de la Concepción en San Germán, P.R. Su supervisor inmediato era el Sr. Orlando Laboy, quien ya no trabaja para el Hospital.
3. El Hospital de la Concepción, tiene un Manual del Empleado que fue aprobado y puesto en vigor el 11 de marzo de 2015.<sup>9</sup>
4. La señora Vélez Padilla, recibió el Manual del Empleado el 1 de mayo de 2015.<sup>10</sup>
5. Allá, para el 15 de septiembre de 2021, el Hospital, recibió la visita de una representante de la Junta de Comisión Conjunta, en adelante "la Junta" quien durante tres (3) días inspeccionó los diferentes departamentos del Hospital, para la acreditación de las operaciones del mismo.
6. El 15 de septiembre de 2021, la querellante, Brenda Vélez, asistió a su turno en el Departamento de Neurocirugía, de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., con sus uñas pintadas de un color claro.
7. Ese mismo día, el 15 de septiembre de 2021, la representante de la Junta, a eso de las 9:30 am., visitó el Departamento de Neurocirugía junto con la Sra. Mailín Pérez, Directora del Departamento de Enfermería; del Sr. Luis Torres,

---

<sup>8</sup> Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo.

<sup>9</sup> Exhibit 2 Conjunto - Manual del Empleado.

<sup>10</sup> Exhibit 3 Conjunto - Acuse de recibo del Manual del Empleado.

Director Asociado de Enfermería y del Sr. Orlando Laboy, Supervisor del Departamento de Neurocirugía.

8. La representante de la Junta le solicitó a la señora Vélez, que abriera en la computadora los expedientes electrónicos de los pacientes. La señora Vélez lo hizo y la representante de la Junta, le hacía preguntas concernientes a los pacientes.
9. Mientras este proceso se llevaba a cabo, la señora Mailín Pérez, observó que la señora Vélez, tenía las uñas pintadas de un color claro.<sup>11</sup>
10. Al finalizar la inspección en el Departamento de Neurocirugía, la señora Pérez se acercó a la señora Vélez, diciéndole que tenía que removerse el color de las uñas y que, si para el próximo turno no lo había removido, no podía trabajar.
11. El Manual del Empleado en el Código de Vestimenta no establece la prohibición del uso de colores claros en las uñas.
12. El 17 de septiembre de 2021, la Sra. Tania Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales, recibió una llamada telefónica del señor Orlando Laboy, supervisor, informándole que la señora Brenda Vélez había asistido a su turno con pintura en sus uñas.
13. La gerente Ruiz, ese mismo día, 17 de septiembre de 2021, le indicó al supervisor que le dijera a la señora Vélez que se presentara a la oficina de Recursos Humanos. La querellante asistió con el delegado de la Unión.
14. En la oficina de Recursos Humanos, la gerente entrevistó a la señora Vélez sobre lo sucedido el 15 de septiembre de 2021 y le requirió que escribiera en una hoja de papel su versión de los hechos. La señora Ruiz le indicó a la querellante que se estaría evaluando la situación y que luego se le informaría la determinación tomada.
15. La señora Ruiz, le solicitó al Sr. Luis A. Torres, al Sr. Orlando Laboy y a la Sra. Mailín Pérez, que escribieran un informe con su versión de lo ocurrido el 15 de septiembre de 2021.<sup>12</sup>
16. El 24 de septiembre de 2021, la supervisora general, Gloria Rivera, informó a la oficina de Recursos Humanos que la señora Vélez, se había presentado a su turno con material y color similar en las uñas.

---

<sup>11</sup> Exhibit 3 Patrono - Informe de la Sra. Mailín Pérez de 17 de septiembre de 2021.

<sup>12</sup> Exhibits 1, 2, y 3 del Patrono respectivamente

17. El 24 de septiembre de 2021, la señora Ruiz citó a la señora Vélez a la oficina de Recursos Humanos y le entregó la Acción Disciplinaria Final y Firme, suspendiéndola de empleo y sueldo por dos (2) días, por haber incurrido en insubordinación, en violación a la Norma 23 y Norma 42, del Manual del Empleado.<sup>13</sup>
18. La Unión, no conforme con la acción disciplinaria impuesta por el Hospital, radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, el 22 de octubre de 2021.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días impuesta a la Sra. Brenda Vélez Padilla, el 24 de septiembre de 2021, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la acción disciplinaria de la suspensión estuvo justificada porque la querellante, Brenda Vélez Padilla, **violentó la Norma 23**, que establece: *“Violación a alguna norma del Manual del Empleado y/o de las Políticas del Hospital”* y la **Norma 42**: *“Insubordinación, incluyendo no seguir o negarse a seguir las instrucciones o tareas impartidas”* del Manual del Empleado. Arguyó, que la señora Brenda Vélez no acató las instrucciones impartidas por la Sra. Mailín Pérez incurriendo en insubordinación y que la medida disciplinaria impuesta, es cónsona con las normas de conducta establecidas por el Patrono, en el Manual del Empleado.

La Unión, por su parte, alegó que la medida disciplinaria fue injustificada, ya que la querellante no había incurrido en la violación a las normas de conducta que se le imputan.

---

<sup>13</sup> Exhibit 4 Conjunto – Acción Disciplinaria final y firme impuesta a la querellante el 24 de septiembre de 2021.

Para sustentar sus alegaciones el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Tanía Ruiz Quiñones, Gerente de Relaciones Laborales. La Unión, presentó el testimonio de la propia querellante, la señora Brenda Vélez Padilla.

La señora Ruiz Quiñones, testigo del Patrono expresó que es quien custodia de los expedientes de personal. Fue la persona que realizó la investigación de los hechos y quien le impuso a la querellante la medida disciplinaria que nos concierne. En síntesis, declaró que el 15 de septiembre de 2021, recibió una llamada del señor Luis Torres, Director Asociado de Enfermería, quien le informó que ese día, había una visita de una representante de la Junta de Comisión Conjunta, realizando una inspección en el Hospital. Que al visitar el Departamento de Neurocirugía, la representante de la Junta hizo unas preguntas y que para contestarlas era necesario abrir en la computadora los récords electrónicos de los pacientes. Es entonces que se le solicitó a la señora Brenda Vélez, una de las enfermeras en turno que abriera en la computadora los récords electrónicos de los pacientes. Señaló que fue en ese momento que la señora Mailín Pérez, se percató de que la señora Vélez, tenía material en sus uñas y que las mismas estaban pintadas, en violación a las normas del Hospital. Finalizada la inspección, la señora Pérez se acercó a la querellante y le expresó que le daba la oportunidad de remover lo que tenía en sus uñas (el esmalte), y que, para el próximo turno de no hacerlo, no podía trabajar.

Indicó, además, que el 17 de septiembre de 2021, recibió una llamada del señor Orlando Laboy, supervisor de la querellante, para informarle que la señora Vélez se había presentado a su turno con las uñas pintadas. Expresó que, citó a la señora Vélez

a la oficina de Recursos Humanos, asistiendo con el delegado de la Unión. También el supervisor estuvo presente. Adujo que, en la reunión le requirió a la señora Vélez, que pusiera por escrito su versión de lo ocurrido el 15 de septiembre de 2021.<sup>14</sup> Afirmó que, en dicha reunión la señora Vélez aceptó que llegó con sus uñas pintadas el 15 de septiembre de 2021 *“y se le dijo que estaba violentando las normas y políticas del Hospital”*. También sostuvo, que el 24 de septiembre de 2021, la Sra. Gloria Rivera, Supervisora General, le refirió que la señora Vélez, se había presentado a su turno nuevamente con las uñas pintadas. Ese mismo día, el 24 de septiembre de 2021, reunió a la querellante en la oficina de Recursos Humanos y le entregó la Acción Disciplinaria Final y Firme, notificándole que estaba suspendida de empleo y sueldo por dos (2) días, por insubordinación. La testigo sostuvo, que tomó la decisión de suspender a la querellante, porque los hallazgos de la investigación y lo dialogado con los supervisores sobre el incidente, mostraron *que a la señora Brenda Vélez “se le había dado una instrucción clara y precisa, y por tres ocasiones no hizo caso. Se le dijo el 15 de septiembre, el 17 de septiembre y el 24 de septiembre, presentó la misma situación.”*

La representante legal de la Unión, objetó el testimonio de la señora Ruiz, esgrimiendo que el Patrono presentó su caso con prueba de referencia. A preguntas de la representación legal de la Unión, la señora Ruiz declaró que no estuvo presente cuando la señora Pérez le dijo a la querellante que se removiera el material de las uñas y que no vio a la querellante con las uñas pintadas, ni con material acrílico, en las fechas del 15, 17, y 24 de septiembre de 2021.

---

<sup>14</sup> Exhibit 5 Conjunto - Manuscrito de la Sra. Brenda Vélez Padilla del 17 de septiembre de 2021.

Parte de la prueba ofrecida por el Hospital, consistió en tres (3) informes<sup>15</sup> realizados por los gerenciales Luis A. Torres, Orlando Laboy, y Mailín Pérez, cuyo contenido se refieren a los hechos del 15 de septiembre de 2021. A pesar de que tales informes fueron objetados por la Unión, bajo el argumento de que son prueba de referencia, los mismos han sido considerados por la árbitra como pertinentes y son admitidos como récords de negocio, ya que fueron escritos en el curso regular de la actividad del Patrono y recogen información significativa para hallar la verdad y hacer justicia a las partes.<sup>16</sup> La determinación de sancionar a la señora Vélez, se basó en la investigación que hizo la gerente, considerando estos informes. Se desprende de los mismos que en los Exhibits 1 y 3 del Patrono, el señor Luis A. Torres y la señora Mailín Pérez, respectivamente expresaron lo siguiente: "*...inmediatamente nos percamos que la RN Brenda Vélez tenía pintadas las uñas de un color no natural rosado...*"<sup>17</sup> "*...me percato de que la empleada Brenda Vélez, quien estaba siendo evaluada por la auditora tenía uso de material (gel/acrílico) en uñas y que las mismas pintadas de un color rosa claro.*"<sup>18</sup> Llama la atención que los informes hacen

---

<sup>15</sup> Exhibits 1, 2 y 3 del Patrono respectivamente - Objetados por la representación legal de la Unión como prueba de referencia, al no estar disponibles los empleados que las redactaron para poder ser interrogados sobre su contenido.

<sup>16</sup> En todo proceso adjudicativo, sea de naturaleza judicial, administrativa o de cualquier índole, debe prevalecer el propósito de hallar la verdad y hacer justicia a las partes. Las reglas procesales y en particular las de evidencia, persiguen viabilizar ese propósito; no obstaculizarlo. En los procesos judiciales, en que aplica nuestro moderno ordenamiento sobre el ofrecimiento, admisión y evaluación de las pruebas, es decir, las Reglas de Evidencia de Puerto Rico de 1979, se instituyó como pauta interpretativa que: Las disposiciones de estas reglas se interpretarán flexiblemente y de forma que garanticen una solución justa, rápida y económica a cualquier problema evidenciario. El fin último de estas reglas es el descubrimiento de la verdad en todos los procedimientos judiciales. Esa norma es mucho más liberal cuando de aplicar el derecho probatorio a los procesos administrativos se trata. Y es particularmente más liberal en los procesos sobre arbitraje, en que debe prevalecer la flexibilidad y la informalidad de manera que todo aquello que sea pertinente a la controversia tenga acceso al conocimiento del árbitro. *J.R.T. v. Autoridad de Comunicaciones* 110 D.P.R. 884 (1981).

<sup>17</sup> Exhibit 1 Patrono - Informe del Sr. Luis A. Torres Jiménez, Director Asociado de Enfermería.

<sup>18</sup> Exhibit 3 Patrono - Informe de la Sra. Mailín Pérez, Directora de Enfermería.

referencia a que las uñas de la querellante estaban pintadas de un **color claro, (color rosa claro y/o color no natural rosado)**.

En su testimonio la señora Brenda Vélez Padilla, admitió que el 15 de septiembre de 2021, asistió a su turno con las uñas pintadas de **color pastel crema pálido, color piel, pero negó que tuviera material acrílico en sus uñas**. Alegó que, finalizada la inspección, la señora Pérez se le acercó para decirle que tenía que removerse el color de las uñas y que, si para el próximo turno lo tenía, no podía trabajar. Sostuvo que, al día siguiente se removió el esmalte de sus uñas. Declaró, además, que al momento de los hechos tenía conocimiento que el Hospital permitía las uñas pintadas con colores pasteles. Arguyó que, el 17 de septiembre de 2021, fue citada a Recursos Humanos y se le requirió hacer un escrito sobre lo sucedido el 15 de septiembre de 2021. Que luego de terminar el mismo, se tomó una foto de sus uñas para mostrar que no tenía color ni material acrílico en éstas.<sup>19</sup> Asimismo, señaló que, el 24 de septiembre de 2021, fue citada nuevamente a Recursos Humanos y la gerente le notificó que estaba suspendida. La querellante afirmó que los días 17 y 24 de septiembre de 2021, asistió a su turno sin color y sin material acrílico en sus uñas.

En el presente caso, de acuerdo a la prueba que desfiló en la audiencia quedó establecido que la señora Brenda Vélez Padilla, asistió a su turno de trabajo el 15 de septiembre de 2024, con esmalte de color claro en sus uñas. La prueba que desfiló no demostró que ésta tuviera material gel acrílico en sus uñas. Examinado el inciso (h), que recoge la Orden Administrativa Núm. 284 del Departamento de Salud y el inciso

---

<sup>19</sup> Exhibit 1 Unión - Foto de la mano de la Sra. Brenda Vélez Padilla.

(i), que dispone la norma del Hospital en el Manual del Empleado, tenemos que concluir que las mismas son antagónicas. La Orden administrativa Núm. 284 del Departamento de Salud, dispone lo siguiente: **“no permite el uso de uñas acrílicas y/o artificiales, resina, seda, etc., uñas largas, esmaltes oscuros..., las uñas naturales se mantendrán cortas (un largo no mayor de 1/8 pulgada sobre la yema de los dedos)”**.<sup>20</sup> La Orden Administrativa, categóricamente, prohíbe todo tipo de uñas artificiales y establece que las uñas naturales se mantendrán a un largo no mayor de 1/8 de pulgadas. También prohíbe los esmaltes oscuros, pero no establece una prohibición sobre los esmaltes claros. Por otro lado, en el inciso (i), el Hospital establece lo siguiente: **“No se permitirán uñas naturales y acrílicas de un largo no mayor de 1/4 de pulgadas sobre la yema de los dedos y de colores llamativos...”**.<sup>21</sup> Como puede observarse, tampoco se establece una prohibición sobre los colores claros.

En cuanto a la violación a la Norma 23, señalada en la comunicación escrita entregada a la querellante el 24 de septiembre de 2021, la misma no se sostiene considerando que la prueba y los hechos creídos por la árbitra indican que el color de las uñas que tenía la querellante para la fecha de los hechos, no estaba prohibido según los términos de los incisos (h), (i) del Manual del Empleado del Hospital.

---

<sup>20</sup> h. La Orden Administrativa Núm. 284 del Departamento de Salud no permite el uso de uñas acrílicas y/o artificiales, resina, seda, etc., uñas largas, esmaltes oscuros y el uso de prendas excesivas (múltiples sortijas y pulseras), al personal que brinda cuidado directo a sus pacientes, ni personal que trabaje en áreas donde se manejen fluidos corporales, materiales potencialmente infecciosos o se preparen medicamentos y alimentos. Las prendas permitidas se limitarán a un (1) aro y el reloj. Las uñas naturales se mantendrán cortas (un largo no mayor de 1/8 de pulgada sobre la yema de los dedos).

<sup>21</sup>i. No se permitirá uñas naturales y acrílicas de un largo no mayor de 1/4 de pulgada sobre la yema de los dedos y de colores llamativos en todas las áreas del hospital.

Indistintamente de si el color del esmalte era crema o rosado, se trataba de un color claro que no estaba prohibido por la normativa del Hospital. No se justifica la suspensión, porque la querellante no incurrió en la falta que se le imputa. Es preciso señalar que de haber incurrido en la violación a la Norma 23, tampoco procedería la suspensión, ya que, conforme al Manual del Empleado, lo que procedía era una reprimenda verbal en un primer incidente, y no una suspensión. En cuanto a la Norma 42, la prueba aportada no demostró que la querellante haya incurrido en insubordinación.

A base de los hechos del caso, aquilatada y analizada la prueba, concluimos que la querellante no incurrió en violación a las Normas 23 y 42 del Manual del Empleado. Por lo que no procede la suspensión impuesta a la querellante.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos la siguiente:

## VII. DECISIÓN

Se determina, conforme al Convenio Colectivo, a la prueba presentada y al derecho aplicable, que la suspensión impartida a la Sra. Brenda Vélez Padilla, el 24 de septiembre de 2021, no estuvo justificada. Se ordena al Hospital el pago de los dos (2) días de suspensión objetos de ésta controversia y la eliminación del expediente de personal de la querellante, la Acción Disciplinaria Final y Firme, por alegada violación a la norma 23 y 42 del Manual del Empleado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de febrero de 2024.

  
**ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos el 29 de febrero de 2024 y remitida copia

por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ  
DIRECTOR EJECUTIVO U L E E S  
alverio@unidadlaboral.com

LCDA. YARITZA ECHEVARRÍA  
echevarria@illmpr.com

SRA. OLGA FLORES CRUZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
oflores@hospitalconcepcion.org

LCDA. ERIKA I. MARTÍNEZ RIOS  
emartinez@pg.legal

  
**MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA**