

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS
(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)**

(Querellante)

v.

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN, INC.
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-195

**SOBRE: AMONESTACIÓN
ESCRITA A LA SRA. BRENDA
VÉLEZ PADILLA**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS
CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el lunes, 30 de octubre de 2023, en las Instalaciones del Departamento del Trabajo en Mayagüez, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os), y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció la Lcda. Yaritza Echevarría Villarrubia, asesora legal y portavoz principal, el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz alterno; y la Sra. Brenda Vélez Padilla, testigo y reclamante.

Por el Hospital de la Concepción, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Marla de Ayala Hillman, asesora legal y portavoz principal; la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez, asesora legal y portavoz alterna; la Sra. Tania Ruiz Quiñones,

Representante de Recursos Humanos; la Sra. Nicole Cedeño Rodríguez, Supervisora General de Enfermería y testigo; y el Sr. Luis A. Torres Jiménez, Director Asociado de Enfermería y testigo.

A ambas partes se les brindó la oportunidad de ofrecer toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 29 de diciembre de 2023, término concedido al Patrono para someter su alegato por escrito, ya que la Unión manifestó su alegato de manera verbal al final de la celebración de la vista.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la amonestación escrita que se le dio a la empleada Brenda Vélez Padilla el 21 de junio de 2022 fue justificada a tenor con el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo vigente.

De determinarse que la referida amonestación fue justificada, que se desestime la Querrela con Perjuicio. De la Honorable Árbitro concluir que la amonestación fue injustificada, que provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO¹

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2020, Unidad de Enfermeras(os) Graduasdas(os). Prorrogado por acuerdo entre las partes. Exhibit 1 conjunto.

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 que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna 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 médicos-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán 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 personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, 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 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 signar, 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 disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad de Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, que dando 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 cesanteados en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

B. Manual del Empleado

....

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

#3-Incumplimiento con los Procedimientos del Hospital.

#23- Violación a alguna norma del Manual de Empleados y/o de las Políticas del Hospital.

#39- Actuar descortés o faltarles el respeto a otros empleados, pacientes y/o allegados.

IV. EVIDENCIA ESTIPULADA**A. CONJUNTA**

Exhibit 1 - Convenio Colectivo aplicable a la controversia, vigente desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2020, de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os). Prorrogado por acuerdo entre las partes.

Exhibit 2 - Manual del Empleado del Hospital de la Concepción.

Exhibit 3: Acuse de Recibo del Manual del Empleado, firmado por la trabajadora el 1ro de mayo de 2015.

B. PATRONO

Exhibit 1: Correo electrónico de la Sra. Nicole Cedeño Rodríguez, Supervisora de Enfermeras en el Departamento de Cirugía y Neurocirugía, dirigido al Sr. Luis Torres Jiménez, Director Asociado de Enfermería. En el mismo describe las comunicaciones telefónicas que tuvo con la querellante el lunes, 20 de junio de 2022.

Exhibit 2: Informe escrito del señor Torres Jiménez a la Sra. Tania Ruiz, Directora de Recursos Humanos sobre la comunicación que tuvo con la señora Cedeño para requerir la presencia de la querellante al Departamento de Recursos humanos el 20 de junio de 2022.

Exhibit 3: Amonestación escrita impartida a la querellante el 21 de junio de 2022.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

El Patrono alegó, en síntesis, que la suspensión de la querellante estuvo justificada, ya que la empleada había incurrido en violación al Manual del Empleado. Le imputó haber incurrido en las Normas de Conductas Prohibidas números: 3, 23 y 39. Para sostener su alegación el Patrono presentó el testimonio de dos (2) testigos.

El primer testimonio fue el de la señora Cedeño Rodríguez, Supervisora Inmediata de la querellante. Esta testificó que, durante la mañana del 21 de junio de 2022, recibió una llamada telefónica del señor Torres Jiménez, en la cual le solicitó le notificara a la señora Vélez que bajara a la Oficina de Recursos Humanos. Ésta procedió a notificarle a la señora Vélez, la cual respondió: que no bajaría, ya que se sentía hostigada y perseguida y que por lo tanto no bajaría. Inmediatamente le notifica lo sucedido al señor Torres. En una segunda ocasión recibió una llamada telefónica de la Lcda. Tania Ruiz, directora de Recursos Humanos, solicitándole que le notificara a la señora Vélez que se presentara a su oficina con la mayor brevedad posible. Nuevamente se comunica con la señora Vélez y

ésta se mantuvo en su actitud inicial y le indicó que ya había sido citada durante la tarde con la delegada para atender el asunto por la cual la estaban citando. Además, que se sentía nerviosa y que iba a bajar a sala de emergencia. A lo que ella le respondió que se tranquilizara y que una vez se sintiera segura bajara a la Oficina de Recursos Humanos. Luego de unos minutos después de la segunda llamada la señora Vélez le llamó y le solicitó a una enfermera que se ocupara del área de neurocirugía, para ella así poder bajar a la oficina de Recursos humanos.

En segunda instancia testificó el Sr. Luis Torres Jiménez, Director Asociado de enfermería. Éste corroboró el testimonio de la señora Cedeño a los efectos de que le requirió a ésta que le notificara a la señora Vélez se reportara a la Oficina de Recursos humanos. Que este requerimiento se le hizo en dos ocasiones entre 8:15 am a 8:40am y la señora Cedeño le notificó la negativa de la señora Vélez a acudir a la Oficina de Recursos Humanos. No obstante, a las 9:40am aproximadamente recibió una llamada de la señora Cedeño indicándole que la señora Vélez solicitó una compañera que cubriera sus responsabilidades en lo que ella bajaba a la Oficina de Recursos Humanos. Ésta bajó posteriormente y se pudo cumplir con el trámite requerido. El señor Torres expresó que entendía que la negativa en dos ocasiones de la querellante a acudir a la Oficina de Recursos Humanos, constituyó las violaciones a las normas 3, 23 y 39 del Manual del Empleado.

Por la Unión, se alegó, que, a la reclamante, no se le podía disciplinar, ya que la misma cumplió con la directriz de bajar a la Oficina de Recursos Humanos y se pudo culminar el trámite por el cual fue citada.

A tales efectos presentó el testimonio de la reclamante, señora Vélez. Esta confirmó que se le llamó en dos ocasiones, requiriéndole que se presentara al Departamento de Recursos Humanos. Manifestó la querellante que dicha llamada la puso muy nerviosa ya que el propósito de requerirle su presencia era discutir las quejas de un paciente sobre su desempeño. Que en la segunda ocasión le indicó a su supervisora que ella había sido citada para discutir ese asunto ese mismo día a las 2:00pm y que tenía la expectativa de la misma fuera con un delgado en específico. Que al manifestarle su estado de nerviosismo en el momento que se le requirió presentarse por segunda vez al Departamento de Recursos Humanos, su supervisora la exhortó a que se tranquilizara y una vez estuviese tranquila, le avisara para enviar una persona que la sustituyera mientras estuviese reunida, cosa que así hizo. A las 9:40am, aproximadamente se comunicó con su supervisora y solicitó que enviara a un compañero a sustituirle para así poder presentarse a la Oficina de Recursos Humanos, trámite con el cual cumplió.

Contando con los testimonios y evidencia sometida por las partes, nos disponemos a resolver. **De entrada, resolvemos que la amonestación escrita impartida a la señora Vélez Padilla fue una injustificada. Veamos:**

En los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 ITS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo de PR, resolvió que:

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Además, el principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales²; si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado; y si la medida disciplinaria fue razonable. Bajo estos preceptos tenemos que concluir que el Patrono no cumplió con el primer requisito.

El Patrono en su amonestación escrita alegó la violación por parte de la empleada de tres (3) normas del manual del empleado. Por tratarse de la alegada violación a tres normas, abordaremos cada una de ellas una por una. En primer lugar, el Patrono alegó la falta a la Norma #3, la cual indica, Incumplimiento con los Procesos del Hospital. En el contrainterrogatorio que realizaron los representantes legales de la Unión le solicitaron, de

² Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 210.

manera reiterada, al señor Torres, que identificara el proceso en específico que incumplió la querellante y éste no pudo especificar de cual se trataba.

En segunda instancia, alegó la Falta Número 23, la cual indica que es la "Violación a alguna Norma del Manual de Empleados y/o de las políticas del Hospital". El señor Torres no pudo especificar tampoco cual Norma del Manual del Empleado o Política del Hospital había violado la señora Vélez. En tercera instancia, el Patrono alegó la Falta Número 39, la cual contempla el "Actuar Descortés o faltarle el respeto a otros empleados pacientes y allegados". Es necesario destacar que, durante el contrainterrogatorio, la Unión le planteó al señor Torres, si el manifestarle a un supervisor inmediato que se siente nervioso y no preparado para tener una reunión, es una falta de respeto, lo que éste no pudo contestar.

Es necesario mencionar que el Patrono le atribuyó a la querellante faltarle el respeto y hasta sugirió insubordinación, sin embargo, no pudo refutar que la querellante bajó el mismo día en que se le requirió y se pudo completar el trámite por el cual fue citada. El Patrono, por medio de su testigo tampoco pudo precisar el incumplimiento a los procesos del Hospital ni la violación específica al Manual del Empleado o a las Políticas del Hospital. Fue un hecho incontrovertido que a la querellante se le estaba citando para discutir unas quejas sobre su desempeño, presentadas por un paciente y que esto la puso nerviosa e insegura, sin embargo, una

vez se tranquilizó, esta cumplió con la directriz impartida. El Patrono, tampoco pudo precisar cómo se afectó el buen y normal funcionamiento de sus operaciones, por la empleada querellante acudir más tarde a la Oficina en Recursos Humanos ni tampoco por qué se le adelantó la cita que ésta para atender el asunto, aquí en cuestión, ese mismo día a las 2:00pm con el delegado de su confianza. Del testimonio de todas las partes, surge que la querellante se mantuvo en su área de trabajo desempeñando sus funciones y no abandonó su puesto y cumplió con la directriz impartida. No se puede penalizar a un trabajador, por simplemente no acudir de manera inmediata a una reunión para atender un asunto disciplinario que le fue adelantada sin previo aviso, el cual le causó un estado de nerviosismo inicial, pero que finalmente, en ese mismo día, sí cumplió con la directriz de presentarse al Departamento de Recursos Humanos como se le requirió y en un estado de ánimo adecuado para poder cumplir con dicha solicitud.

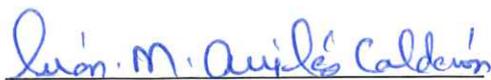
Por todo lo antes expuestos emitimos la siguiente:

VII. DECISIÓN

Determinamos que la amonestación escrita impuesta a la Sra. Brenda Vélez Padilla el 21 de junio de 2022, a tenor con la prueba presentada, el Manual del Empleado y el Convenio Colectivo atinente al caso, **fue una injustificada**. Por lo cual, se ordena, la remoción de dicha amonestación de su expediente de personal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de 2024.



IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de enero de 2024 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE LEGAL ULEES
(fbartolomei@illmpr.com)

SR. JOSÉ ALVERIO DÍAZ
REPRESENTANTE ULEES
(alverio@unidadlaboral.com)

LCDA. MARLA DE AYALA HILLMAN
REPRESENTANTE LEGAL PATRONAL
(mdayala@pg.legal)

SRA. OLGA FLORES CRUZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(oflores@hospitalconcepcion)



IRIS DORIS COLÓN GRACIANI
TECNICA EN SISTEMAS EN OFICINA