

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540

CENTRO MÉDICO
PSIQUIÁTRICO DEL CARIBE
(MEPSI CENTER)
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-2070

SOBRE: SUSPENSIÓN POR ABSENTISMO

ÁRBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 16 de agosto de 2005. El caso quedó sometido, para estudio y adjudicación, el 7 de octubre de 2005 luego de vencido el término para entregar alegatos escritos.

Por el Patrono: Lcdo. Luis Hernández, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Migdalia Fontáñez Berríos, Directora de Recursos Humanos y testigo.

Por la Unión: Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez, Asesor Legal y Portavoz, Sr. Aníbal Álago, Funcionario ULEES y el Sr. Efigenio Reyes Tirado, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar por el Honorable Árbitro si la medida disciplinaria impuesta al empleado fue correcta y conforme a derecho y de no serlo proveer el remedio adecuado en ley.

III. REGLAS DE CONDUCTA PERTINENTES

Clasificación de Reglas de Conducta y Medidas Disciplinarias

Reglas de Conducta y Disciplina	Medidas Disciplinarias				
	Grupo	Primera	Segunda	Tercer	Cuarta
Asistencia y Puntualidad					
1. Tardanza o ausencias excesivas no autorizadas	1	Reprimenda Escrita	Reprimenda escrita con referencia a la anterior	Suspensión 15 días	Despido
2. Ausentarse, no establecer contacto en o antes de las dos primeras horas de estar ausente; con su supervisor inmediato, Jefe de Departamento y/o Oficina de Recursos Humanos	1	Reprimenda Escrita	Reprimenda escrita con referencia a la anterior	Suspensión 15 días	Despido
3. Mantener informada a su supervisor inmediato, Jefe de Departamento y/o Oficina de Recursos Humanos de las causas y fecha de reintegrarse al trabajo luego de permanecer ausente un período mayor de tres (3) días.	2	Despido			

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 1

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las relaciones obrero patronales están inspiradas en los deseos sinceros de las partes de realizar objetivos comunes para el mejoramiento del nivel social y económico de los empleados y fortalecimiento y crecimiento de la industria.

Para el logro de estos objetivos es indispensable la creación de un clima de armonía, comprensión y buena voluntad que estimule la dinámica creadora y constructiva que proporciona la paz industrial.

Las partes contratantes se esforzarán por mantener relaciones armónicas en un clima de paz y de mutua comprensión donde se cumplan los deberes y garanticen los derechos que más adelante se establecen. La unidad tomará aquellas acciones que le garanticen al Hospital un servicio eficiente y a tono con los más altos niveles de ejecución y responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la del servicio que rinde el Hospital a la comunidad.

Nosotros, los contratantes, declaramos el propósito de fortalecer nuestras relaciones en un plan de comprensión y respeto de los deberes y derechos de cada uno.

ARTÍCULO XI

TARDANZAS Y AUSENCIAS

Sección 1: Por razón de posible problemas causales que le pudieran ocurrir al empleado, éste dispondrá de un margen o período de gracia de diez (10) minutos para reportarse a su trabajo.

Sección 2: Este período de gracia o concesión se podrá utilizar por el empleado hasta un máximo de cinco (5) incidencias al año o una en la semana. Esta cantidad no se utilizará para el cómputo de tardanzas.

Sección 3: Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a que se le cargue o descuenta de la acumulación de sus vacaciones regulares, las ausencias que no se deban a enfermedad, hasta un máximo de tres (3) días al mes y no más de seis (6) en un año. Este derecho se concederá cuando el empleado previa notificación y autorización de su supervisor, justifique su ausencia no más tarde de las 2:00 p.m. del día anterior al cual va a estar ausente.

ARTÍCULO XV

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a licencia por enfermedad con paga, la cual acumulará a razón de día y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) por cada mes que haya trabajado 116 horas o más.

Sección 2: La licencia será acumulada hasta un máximo de treinta (30) días. El empleado notificará su ausencia por enfermedad al Supervisor del Departamento en el cual trabaja y en ausencia de éste al director del departamento. Disponiéndose, que el empleado informará con no menos de cuatro horas de anticipación a la hora de comenzar el turno de trabajo que le corresponde trabajar. Las notificaciones de ausencia se harán por el empleado.

Sección 3: A todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo que a la fecha de su aniversario de empleo tenga una reserva legal iliquidable de quince (15) de licencia por enfermedad, el Hospital le pagará el exceso de días por enfermedad no disfrutada que tenga sobre estos quince días.

Sección 4: En caso de enfermedad prolongada el Hospital podrá requerir del empleado, y el empleado vendrá en el deber de someter a satisfacción del Hospital, un certificado médico acreditativo a su enfermedad según memorando fechado el 14 de noviembre de 1986 y el cual se hace formar parte de este Convenio.

Sección 5: Cuando un empleado se enferme y haya agotado su licencia por enfermedad tendrá derecho a utilizar las vacaciones que tenga acumuladas.

V. HECHOS CONCLUIDOS

De la totalidad de prueba desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los hechos siguientes:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes el cual se identificó como Exhibit 1 Conjunto.
2. El Sr. Efigenio Reyes Tirado, aquí querellante, se desempeña como enfermero profesional en Mepsi Center.
3. El 9 de marzo de 2004, el señor Reyes fue amonestado por violación a las Reglas de Conducta y Disciplina en el renglón de Tardanzas o Ausencias excesivas no autorizadas.
4. El 1ro. de septiembre de 2004, incurrió nuevamente en ausencias excesivas no autorizadas por lo que se le amonestó y se le informó que el reincidir en ese comportamiento podía conllevar la aplicación de otras medidas

disciplinarias, y que una tercera incidencia podía conllevar suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días.

5. Durante el 2004, el querellante se ausentó en 30 ocasiones, de las cuales 13 fueron por asuntos personales, una ausencia sin notificar y 14 ausencias por enfermedad.

6. La relación de ausencias en las que incurrió el querellante y por las cuales fue disciplinado, se desglosan en los términos siguientes:¹

**DESGLOSE DE AUSENCIAS DEL PERÍODO DEL 24 DE OCTUBRE
DE 2003 AL 8 DE MARZO DE 2004**

RE: Sr. Efigenio Reyes Tirado, RN

24 de octubre de 2003	Ausencia cargada a enfermedad
25 de octubre de 2003	DÍA LIBRE
26 de octubre de 2003	DÍA LIBRE
11 de noviembre de 2003	Ausencia por asunto personal
13 de noviembre de 2003	Ausencia cargada a enfermedad
14 de noviembre de 2003	Ausencia cargada a enfermedad
15 de noviembre de 2003	DÍA LIBRE
16 de noviembre de 2003	DÍA LIBRE
25 de noviembre de 2003	Ausencia cargada a enfermedad
12 de diciembre de 2003	Ausencia cargada a enfermedad

¹ Exhiubit 2, 3 y 4 del Patrono.

13 de diciembre de 2003	DÍA LIBRE	25 de diciembre de 2003
Ausencia por asunto personal		
16 de enero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
17 de enero de 2004	DÍA LIBRE	
18 de enero de 2004	DÍA LIBRE	
28 de enero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
7 de febrero de 2004	DÍA LIBRE	
8 de febrero de 2004	DÍA LIBRE	
9 de febrero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
18 de febrero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
20 de febrero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
21 de febrero de 2004	DÍA LIBRE	
22 de febrero de 2004	DÍA LIBRE	
23 de febrero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
24 de febrero de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
6 de marzo de 2004	DÍA LIBRE	
7 de marzo de 2004	DÍA LIBRE	
8 de marzo de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	

**DESGLOSE DE AUSENCIAS DEL PRÍODO DEL 9 DE MARZO
DE 2004 AL 27 DE AGOSTO DE 2004**

RE: Sr. Efigenio Reyes Tirado, RN

9 de marzo de 2004	Ausencia por asunto personal	
24 de marzo de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	
23 de abril de 2004	Ausencia cargada a enfermedad	

24 de abril de 2004	DÍA LIBRE
25 de abril de 2004	DÍA LIBRE
12 de mayo de 2004	Ausencia por asunto personal
29 de mayo de 2004	DÍA LIBRE
30 de mayo de 2004	DÍA LIBRE
31 de mayo de 2004	Ausencia sin notificar
11 de junio de 2004	Ausencia cargada a enfermedad
12 de junio de 2004	DÍA LIBRE
13 de junio de 2004	DÍA LIBRE
26 de junio de 2004	DÍA LIBRE
27 de junio de 2004	Ausencia por asunto personal
28 de junio de 2004	Ausencia por asunto personal
30 de junio de 2004	Ausencia por asunto personal
1ro. de julio de 2004	Ausencia por asunto personal
2 de julio de 2004	DÍA LIBRE
3 de julio de 2004	DÍA LIBRE
23 de julio de 2004	Ausencia carga a enfermedad
24 de julio de 2004	DÍA LIBRE
25 de julio de 2004	DÍA LIBRE
26 de julio de 2004	Ausencia cargada a enfermedad
31 de julio de 2004	DÍA LIBRE
1ro. de agosto de 2004	DÍA LIBRE
2 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal
10 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal
11 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal

17 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal
25 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal
26 de agosto de 2004	Ausencia por asunto personal

**DESGLOSE DE AUSENCIAS DEL PERÍODO DEL 2 DE OCTUBRE
AL 21 DE FEBRERO DE 2005**

RE: Sr. Efigenio Reyes Tirado, RN

2 de octubre de 2004	DÍA LIBRE
3 de octubre de 2004	DÍA LIBRE
4 de octubre de 2004	Ausencia cargada a enfermedad
2 de noviembre de 2004	Ausencia cargada a enfermedad
12 de noviembre de 2004	DÍA LIBRE
13 de noviembre de 2004	DÍA LIBRE
14 de noviembre de 2004	Ausencia por asunto personal
3 de diciembre de 2004	Ausencia cargada a enfermedad
4 de diciembre de 2004	DÍA LIBRE
5 de diciembre de 200r	DÍA LIBRE
6 de diciembre de 2004	DÍA LIBRE
25 de enero de 2005	Ausencia cargada a enfermedad
10 de febrero de 2005	Ausencia cargada a enfermedad
19 de febrero de 2005	DÍA LIBRE
20 de febrero de 2005	DÍA LIBRE
21 de febrero de 2005	Ausencia por asunto personal

7. El récord de asistencia del querellante refleja ausencias durante los años 2003, 2004 y parte de 2005. Este fue amonestado por primera vez el 9 de marzo de 2004.

8. El 28 de febrero de 2005, el querellante incurrió nuevamente en ausencias por lo que se le suspendió de empleo y sueldo por quince (15) días.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo del querellante Efigenio Reyes Tirado estuvo o no justificada. El Patrono alegó que la suspensión del querellante estuvo justificada dado a su patrón de absentismo. La Unión, por su parte, alegó que el querellante estaba haciendo uso de la licencia por enfermedad que provee el Convenio Colectivo. En este caso el Patrono viene confrontando este problema con el querellante desde el 2003, amonestando al mismo por escrito en dos ocasiones, con la intención de que este enmendara su conducta. Esta problemática siguió extendiéndose hasta culminar en la suspensión de 15 días que motivó la presente querella.

La prueba que desfiló en este caso evidenció un problema de absentismo del querellante. Cabe señalar que las ausencias de éste tienden a coincidir con sus días libres, antes o después, creando el efecto de extender sus días de asueto.

Numerosos árbitros han resuelto que en los casos donde el empleado ha incurrido en absentismo, el patrono tiene la facultad y la autoridad para despedirlo o disciplinarlo por justa causa siempre y cuando se le haya dado a éste la oportunidad de mejorar su asistencia al trabajo. Se ha establecido también, que el patrono puede despedir a un empleado por absentismo aún cuando las ausencias del empleado estén justificadas por enfermedad².

Finalmente debemos señalar que las licencias por vacaciones y enfermedad son derechos y no privilegios, que al ser utilizadas caprichosamente crean un absentismo no planificado que trastoca el buen funcionamiento del centro de trabajo.

En este caso el patrono fue muy considerado y leniente con el querellante dándole una oportunidad razonable para mejorar su asistencia al trabajo. Hay un principio establecido en el arbitraje obrero-patronal el cual dice que cuando un empleado se ausenta repetidamente a su trabajo, y en consecuencia acumula ausencias excesivas durante un período de tiempo razonable, la justificación a dichas ausencias pierde su valor atenuante frente a las necesidades que tiene la

² Sobre el razonamiento arbitral que justifica el disciplinar o despedir por ausentismo al trabajo véase: Hewitt Robbins, Inc. 23 LA 683; Whitney P. McCoy, Goodyear Clearwater Mills, II LA 49; Harfied Wire & Clabe Co., 19 LA 399, Eagle Pitcher Mining & Smelting Co., 6 LA 544; National Union Radio Corp. 13 LA 515; Kenadall Refining Co., II LA 150; Aspinook Corp. 15 LA 593; Doeming Iron Works, 53 LA 594.

empresa de que sus empleados asistan al trabajo con puntualidad y regularidad. Este principio del foro arbitral descansa en la premisa de que el empleado que se ausenta excesivamente, no sólo pierde su utilidad para la empresa en que trabaja, sino que se convierte en un ejemplo desmoralizante para el resto del personal que viene obligado a cubrir las labores que le corresponden y para las cuales fueron contratados.

Por su parte, el Artículo I del Convenio Colectivo, supra dispone que: "... La unidad tomará aquellas acciones que le garanticen al Hospital un servicio eficiente y a tono con los más altos niveles de ejecución y responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la del servicio que rinde el Hospital a la comunidad".

A la luz de los fundamentos vertidos en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La suspensión de 15 días de empleo y sueldo impuesta al querellante fue correcta y conforme a derecho.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 24 de octubre de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 24 de octubre de 2005 y se remite copia por correo
a las siguientes personas:

LCDO LUIS HERNÁNDEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
MEPSI CENTER
PO BOX 600089
BAYAMON PR 00960-0089

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

SR ANÍBAL ÁLAGO
REPRESENTANTE
U.L.E.E.S.
URB. LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MIGDALIA FONTÁNEZ BERRÍOS
DIR. DE RECURSOS HUMANOS
MEPSI CENTER
PO BOX 600089
BAYAMON PR 00960-0089

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA