

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
DE PUERTO RICO, INC.
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1152

SOBRE: SUSPENSIÓN POR AUSENCIAS

ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 29 de noviembre de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Por el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en adelante "el Patrono" o "el Hospital", comparecieron: Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Guillermo Pastrana, testigo.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante "la Unión" o "ULEES", comparecieron: Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y

portavoz; Sr. Aníbal Alago, representante; y la Sra. Jennifer M. Guzmán Rodríguez, querellante.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Patrono:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo y conforme a derecho, si la empleada Jennifer Guzmán Rodríguez incurrió en violación a las Reglas y Normas del Hospital por lo que procede la acción disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo. [Sic]

Unión:

Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al convenio colectivo si la suspensión de empleo y sueldo de la unionada estuvo o no justificada Jennifer Guzmán Rodríguez. De determinar que no lo estuvo que provea el remedio conforme al Convenio Colectivo. [Sic]

En el uso de la facultad conferida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar conforme a la prueba documental, testifical y el Convenio Colectivo si la suspensión impuesta a la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez se justificó o no. De no estar justificada, proveer el remedio apropiado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO XII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignaciones de trabajo en sobre tiempo... De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados el presente Convenio. [Sic]

...

ARTÍCULO XIX LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. La licencia por enfermedad tiene el único propósito de ayudar a aquel empleado que se ve imposibilitado de trabajar en un día o periodo determinado por razones vinculadas a enfermedad proveyéndosele el salario completo por dichos días o periodo y hasta un máximo al año según se estipula en la sección B de este Artículo. Dicha licencia no podrá ser utilizadas para otros propósitos que no sean los antes descritos. A esos efectos se entenderá por enfermedad cualquier dolencia que

² Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo.

sobrevena a un empleado y que efectivamente le impida trabajar, reteniéndose en su hogar o en un hospital. [Sic]

...

- F. Si el empleado faltare por enfermedad, se le pagarán los días que tuviere derecho, siendo requisito que el empleado presente una certificación médica expedido por un médico autorizado a ejercer su profesión, haciendo constar su diagnóstico y el tiempo que estuvo enfermo si la enfermedad fue de más de dos (2) días... [Sic]

IV. RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez, aquí querellante, trabaja para el Hospital Auxilio Mutuo como Oficial de Registración en Sala de Emergencia. La señora Guzmán tenía un turno de trabajo de 3 p.m. a 11 p.m., que posteriormente fue cambiado a un turno de 7 a.m. a 3 p.m. Como parte de sus funciones recibe al paciente y registra sus datos para que reciba los servicios médicos.

El Sr. Guillermo Pastrana, administrador asociado, emitió el 28 de junio de 2009, mediante documento intitulado Hoja de Intervención con Empleado, el resultado de una entrevista con la querellante en la cual se discutieron asuntos relacionados con sus ausencias que databan de enero de 2009³. La Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, emitió el 17 de julio de 2009 una amonestación escrita dirigida a la Sra. Jennifer Guzmán haciéndole referencia a su registro de asistencia, el cual reflejaba un total de 23 ausencias, algunas sin notificar, con el fin de que corrigiera su conducta, ya

³ Exhibit 3 del Patrono.

que afectaba el servicio a los pacientes y el ambiente de trabajo de sus compañeros⁴. Dicha amonestación no fue cuestionada por la querellante a través del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo.

El 21 de septiembre de 2009, el Sr. Guillermo Pastrana, emitió nuevamente una Hoja de Intervención con Empleado sobre una entrevista con la Sra. Jennifer Guzmán relacionada con sus continuas ausencias⁵. El 30 de septiembre de 2009, la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, le dirigió una comunicación escrita a la querellante en la cual la suspendía de empleo y sueldo por cinco (5) días por su patrón continuo de ausencias⁶.

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta a la querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión impuesta a la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez por un alegado patrón de ausencias se justificó o no.

El Patrono, mediante su representación legal, alegó que la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez incurrió en un patrón de ausencias, razón por la cual fue disciplinada. Este, para probar su caso, presentó el testimonio de la Sra. María Vega, directora de Recursos

⁴ Exhibit 2 del Patrono.

⁵ Exhibit 5 del Patrono.

⁶ Exhibit 6 del Patrono.

Humanos. La señora Vega expresó que hace treinta y ocho (38) años que trabaja para el Hospital y los últimos siete (7) de ellos, como directora de Recursos Humanos. Indicó que como parte de sus funciones dirige la oficina, administra los expedientes de los empleados y del Convenio Colectivo, imparte disciplina, entre otras, para garantizar los servicios de excelencia que provee el Hospital. Que el Hospital cuenta con un Manual de Empleados que establece las normas de conducta incluyendo reglas de asistencia.

La señora Vega declaró que recibió varios informes relacionados con la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez, referidos estos por su supervisor y relacionados todos a sus ausencias. Indicó que en el período de enero a junio de 2009, la querellante incurrió en la totalidad de las 23 ausencias y dado a ello le aplicó una amonestación escrita el 17 de julio de 2009, la cual no fue cuestionada ni protestada por esta. Atestó, además, que posterior a la antedicha amonestación escrita, la querellante continuó su patrón de ausentismo. En el mes de julio de 2009, se ausentó los días 1 y 28, dos (2) días antes de sus días libres cargando los mismos a licencia de enfermedad; el 19 de julio de 2009, después de sus días libres, se ausentó sin cargo alguno a sus licencias. En el mes de agosto se ausentó el 3 y 16 de agosto, luego de sus días libres, respectivamente. En el mes de septiembre se ausentó el 6, luego de un (1) día libre y antes del día feriado; se ausentó también el 15, 16 y 17, antes de sus días libres y el 24 de septiembre de 2009. La señora Vega, sostuvo que el 30 de septiembre de 2009, se le notificó a la querellante la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo por su patrón de ausentismo, ya que ello afectaba el servicio, aumentaba el tiempo de espera de los pacientes en sala, y

recargaba a los demás empleados. Dijo que la querellante tiene un turno de 3 p.m. a 11 p.m. y que no era fácil la sustitución de empleados cuando ella se ausentaba.

El Sr. José Guillermo Pastrana, otro testigo del Patrono, declaró que es administrador asociado de la Sala de Emergencia del Hospital. Que sus funciones incluyen la planificación, supervisión, evaluación y dirección de los servicios de la sala de emergencia. Indicó que la querellante trabaja como oficial de registro y que intervino con ella en varias ocasiones debido a sus frecuentes ausencias. Por ello, le hizo advertencias verbales y escritas en varias ocasiones para que mejorara su asistencia al trabajo. El señor Pastrana expresó que posterior a la disciplina impartida a la querellante y de esta ser advertida de acciones disciplinarias más severas, la misma continuó ausentándose previo a sus días libres lo que constituyó un patrón.

El señor Pastrana sostuvo que las ausencias del personal de la Sala de Emergencia afectan las operaciones de esta. Que dicho servicio es la fuente de ingreso principal del Hospital. El Hospital tiene que cubrir al empleado(a) ausente con otros empleados, lo que lo lleva con ello a incurrir en el pago de horas en exceso de la jornada de trabajo, lo cual representa un costo adicional, ya que los servicios no se pueden detener.

La Unión, por su parte, adujo que las ausencias de la querellante fueron justificadas por enfermedad debido a un padecimiento de salud de esta. La Unión presentó como testigo a la Sra. Jennifer M. Guzmán Rodríguez, la cual expresó que sus ausencias fueron por enfermedad. Indicó que el 4 de julio fue un feriado y su día libre.

Los días 8 y 9 de julio de 2009, se ausentó por enfermedad, pero los días 19, 20 y 21 de julio de 2009, no recordaba la razón de su ausencia. En el mes de septiembre se ausentó cinco (5) veces por enfermedad y una de ellas se cargó a licencia sin sueldo. La señora Guzmán finalizó su testimonio declarando que la suspensión de 30 de septiembre de 2009, fue la primera vez que hizo una querrela a la Unión.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es el Patrono quien tiene que presentar el peso de la prueba y demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Sobre la justa causa, el tratadista Demetrio Fernández en su libro El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210, expresa, entre otras cosas, que la mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Para ello el patrono deberá observar tres cuestiones principales: si el empleado cometió la falta imputada, si se le concedió un debido proceso al empleado, y si la medida disciplinaria fue razonable.

Evaluada y aquilatada la prueba esbozada por ambas partes, el Hospital probó, de forma clara y convincente, que la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez tenía un patrón de ausentismo previo a los días libres y posteriores a estos. Además, es necesario señalar que la actuación de este está comprendida dentro de la prerrogativa gerencial que le confiere el Artículo XII Derechos de Administración. La prueba presentada del registro de asistencia de la señora Guzmán demostró que se ausentó los días 7 y 8 de julio de 2009 (previos a sus días libres); 19, 20 y 21 de julio de 2009 (posterior a sus días libres);

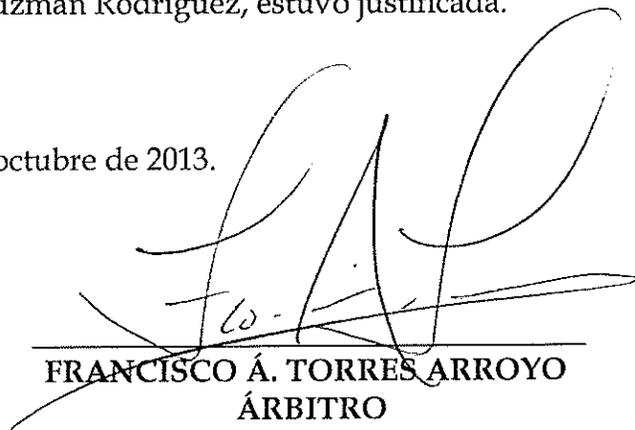
además, el 6 y 7 de septiembre (posterior a sus días libres); 16 y 17 de septiembre de 2009 (previo a sus días libres); y 24 de septiembre de 2009 (previos a sus días libres). La señora Guzmán en el período de 1 de julio a 30 de septiembre de 2013, o sea, tres (3) meses, marcó un patrón de ausencias previo y posterior a sus días libres. Dicha conducta, a pesar de ser amonestada por escrito en junio de 2009 y no haber respondido a dicha disciplina, afectó los servicios que se brindan en la sala de emergencias del Hospital. Sobre el asunto que aquí dirimimos el árbitro Whitney P. Mc Coy en el caso Clearwater Mills, No. 2 II-1 expresó que: “No importa cuán buenas sean las excusas por ausencias, el patrono tiene derecho a la asistencia de sus empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para el patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que su patrono lo retenga en su trabajo”. Igualmente, el tratadista y estudioso del asunto que aquí tratamos, Laurence Stessin en su obra Employee Discipline (1969), expone que: “Bajo cualquier norma o medida, un empleado ausente es una pérdida para la compañía. Haya sido la ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene que cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar su suplente y el deterioro posible de la productividad perjudican la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo y hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo, no importa cuán mucho da cuando viene al trabajo”.

VI. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, que la suspensión impuesta a la Sra. Jennifer Guzmán Rodríguez, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de octubre de 2013.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

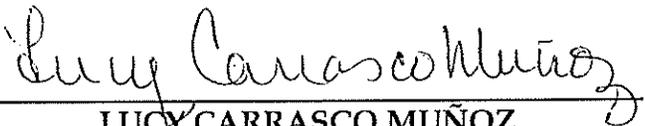
Archivado en autos, hoy, 16 de octubre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SIFRE & MUÑOZ NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA INTERINA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO PR INC.
P O BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ANÍBAL ALAGO
REPRESENTANTE ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III