

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 CARDIOVASCULAR DE
PUERTO RICO Y DEL CARIBE
(PATRONO)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-90

SOBRE: AMONESTACIÓN POR
TARDANZAS Y AUSENTISMO,
JOSÉ HERNÁNDEZ GAUTIER

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse el 7 de junio de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; compareció el Patrono representado por su Asesor Legal, Lcdo. Pablo Álvarez. En representación de la Unión, compareció el Lcdo. José Añeses Peña y el querellante Sr. José Hernández Gautier. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el mismo día.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la amonestación impuesta al querellante el 5 de mayo de 2004 estuvo o no justificada; de no estarlo disponer el remedio adecuado.

DISPOSICIÓN PERTINENTE

ARTÍCULO IV

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 4.1 - Facultades de la Corporación

La Unión acepta que la Corporación retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida en que tal facultad no haya sido expresamente limitada por los términos de este convenio. Estos derechos incluyen, pero sin limitación, el derecho de formular y ejecutar todas las políticas y decisiones relacionadas con los negocios, administración y normas de personal de la Corporación, expansión o limitación de sus operaciones o de la fuerza obrera, tomando en consideración la situación económica de la misma y determinar todos los métodos y/o sistemas de operación.

Sección 4.2 - Prohibición de discriminar

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Corporación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros.

Sección 4.3 – Derechos a promulgar reglas y reglamentos

La Corporación tendrá derecho a promulgar reglas y reglamentos, disponiéndose que los mismos no serán inconsistentes con los términos de este convenio ni con la legislación vigente.

HECHOS CONCLUIDOS

El Sr. Juan J. Hernández Gautier, querellante, se desempeña como Técnico Quirúrgico en la Sala de Operaciones del Centro Cardiovascular.

El 12 de febrero de 2004, el querellante recibió un Memorando de Consejería por haber incurrido en una serie de tardanzas durante el mes de enero de 2004. En dicho memorando se le exhortó a mejorar su puntualidad al trabajo y se le hizo una relación de sus tardanzas durante el año 2003.

El 5 de mayo de 2004, el querellante fue amonestado formalmente por su patrón de tardanzas y ausentismo. En dicha carta de amonestación se hizo una relación de las ausencias y tardanzas incurridas por el querellante durante los años 2002, 2003 y 2004.

OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la amonestación impuesta al querellante el 5 de mayo de 2004 estuvo o no justificada.

El Patrono alegó que la carta de amonestación estuvo justificada debido al efecto negativo que la falta de puntualidad y asistencia del querellante ocasiona al servicio que ofrece la institución. Sostuvo que el 12 de febrero de 2004, al querellante se le dio un Memorando de Consejería por haber incurrido en tardanzas no autorizadas los días 9, 13, 27 y 29 de enero de 2004. No obstante, durante el mes de marzo del mismo año el querellante incurrió nuevamente en una serie de tardanzas los días 2, 10 y 30 de marzo; por lo que fue amonestado formalmente según lo establecido en el Reglamento de Disciplina de la Institución.

La Unión, por su parte, sostuvo que la carta de amonestación fue injustificada ya que por las tardanzas que se le imputaron al querellante en dicha carta de amonestación éste ya había sido amonestado mediante el Memorando de Consejería del 12 de febrero de 2004. Sobre el supuesto problema de

ausentismo, sostuvo que el Patrono no podía disciplinar al querellante ya que éste no había incurrido en la cantidad de ausencias que establece el Reglamento de Disciplina para ser amonestado por esa razón.

Fue un hecho incontrovertido por la Unión que el querellante incurrió en las tardanzas que se le imputaron en el memorando del 12 de febrero de 2004. A esos efectos, sostuvo que la amonestación objeto de controversia estuvo injustificada ya que se estaba amonestando nuevamente al querellante por las mismas tardanzas.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el memorando del 12 de febrero de 2004 fue por las tardanzas en que incurrió el querellante los días 9, 13, 27 y 29 de enero de 2004, y que la amonestación objeto de controversia fue por las tardanzas en que incurrió el querellante los días 2, 10 y 30 de marzo de 2004.

Aquilatada la prueba presentada entendemos que a la Unión le asiste la razón. Del memorando del 12 de febrero de 2004, se desprende que hasta esa fecha el querellante había incurrido en cuatro (4) tardanzas, de las cuales una (1) fue sin autorizar. De otro lado, de la carta de amonestación del 5 de mayo de 2004, se desprende, entre otras cosas, que hasta el mes de marzo de 2004, el

querellante había incurrido en cuatro (4) tardanzas por asunto personal y una (1) tardanza sin autorizar. Nótese que en dicho documento no se establece de forma clara y específica las tardanzas por las cuales se amonestó al querellante.

Durante la vista de arbitraje, el portavoz del Patrono declaró que el memorando del 12 de febrero de 2004 había sido por las tardanzas de unos días en particular durante el mes de enero, y que la amonestación en controversia había sido por las tardanzas incurridas por el querellante durante el mes de marzo. Sin embargo, éste no presentó evidencia documental o testifical que sustentara su posición.

Sobre el supuesto problema de ausentismo del querellante, el Patrono no presentó ningún tipo de evidencia al respecto, por lo que no consideramos probados los cargos.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, los mecanismos utilizados en las acciones disciplinarias son específicos. La doctrina establece que en este tipo de caso el peso de la prueba recae sobre el Patrono. La regla generalmente reconocida por los árbitros 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 sostener los hechos esenciales de su reclamación¹. Consideramos que no debe existir ni un resquicio de duda en esta juzgadora para sostener la medida disciplinaria; ante la insuficiencia de prueba por parte del Patrono, no nos queda más alternativa que emitir el siguiente:

L A U D O

Determinamos que la amonestación impuesta al querellante el 5 de mayo de 2004 no estuvo justificada. Se ordena que la misma sea removida del expediente del empleado.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 29 de septiembre de 2005.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

C E R T I F I C A C I Ó N

Archivada en autos, hoy 29 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. PABLO R. ÁLVAREZ SEPÚLVEDA
ÁLVAREZ & ASOCIADOS
351 CALLE TETUÁN 4A
SAN JUAN PR 00901

¹ JRT V. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

SR. JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

SR. HÉCTOR TROCHE
DIR. REC HUMANOS
CORP. CENTRO CARDIOVASCULAR PR
Y EL CARIBE
PO BOX 366528
SAN JUAN PR 00936-6528

SRA. CARMEN REVERÓN
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA