

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono u Hospital)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADO(A)S
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2045

SOBRE: AMONESTACIÓN POR
AUSENCIA SIN JUSTIFICACIÓN

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de esta querella se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 27 de enero y 15 de abril de 2009. La querella quedó sometida para su análisis y adjudicación el 15 de abril de 2009.

Por el **Hospital Metropolitano**, en adelante "el Hospital o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; Amanda Pastor, Directora de Recursos Humanos y testigo; y Aurea Santiago Guerra, Directora de Compras y Almacén y testigo.

Por la **Unión Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud**, en adelante "la ULEES o la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz, asesor legal y portavoz; y Miguel Hernández, delegado, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto que se resolverá será el siguiente:

Que se determine si la amonestación verbal del Sr. Miguel Hernández estuvo justificada.

De determinarse que estuvo justificada que se desestime la querrela.

De determinarse que no estuvo justificada que se conceda el remedio conforme a derecho y al Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo¹

Artículo XI DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 11.1

...

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. Exhibit I Conjunto. En la vista celebrada el 27 de enero de 2009, el Patrono levantó la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva por entender que los hechos tuvieron lugar vencido el Convenio Colectivo. Posteriormente, el representante legal del Patrono retiró dicha defensa toda vez que las partes habían acordado una extensión del Convenio la cual cubría la fecha de los hechos ante nuestra consideración.

funciones de la gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir y disciplinar empleados por justa causa ..., supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trajo {sic} y horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; ... Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

...

ARTÍCULO XV HORAS DE TRABAJO

...

Sección 15.12- Términos

Las ausencias deberán notificarse por el propio empleado en primera instancia a su supervisor inmediato o en su defecto al supervisor general del turno o en la Oficina de Recursos Humanos. Sólo en circunstancias excepcionales cuando el propio empleado esté incapacitado para notificarlo, podrá delegar en un tercero o un familiar la referida notificación.

...

Sección 15.4 - Ausencias Anticipadas

En caso de que un empleado tenga que ausentarse deberá notificarlo con suficiente

antelación antes de incurrir en la misma. Cualquier ausencia que no haya sido notificada por lo menos con cuatro (4) horas de anticipación se considerará como no autorizada. Ausencias que resulten previsibles con mayor anticipación, tales como citas judiciales y citas médicas, entre otras, deberán ser notificadas de inmediato por el empleado una vez el empleado tenga conocimiento.

...

ARTÍCULO XXXIII DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 33.9

Las partes reconocen el derecho del Hospital a la organización y métodos de trabajo; el derecho de asignar funciones, responsabilidades y tareas; el derecho de seleccionar, reclutar, adiestrar, retener, promover, clasificar, evaluar y cualificar a todo su personal; el derecho de nombrar a su personal de supervisión; el derecho de decidir la cantidad y calidad de servicio a ser ofrecido en el Hospital; el derecho de establecer, modificar, cambiar y/o eliminar turnos de trabajo; el derecho de suspender y/o despedir a sus empleados por justa causa; el derecho de establecer normas de trabajo, vestimenta, conducta y/o disciplina; ... el derecho de establecer y hacer cumplir reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia y productividad, ...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Manual del Asociado²

Reglas de Procedimiento Disciplinario Progresivas

A. La violación, por un asociado, de cualquiera de las reglas contenidas en esta sección, será causa justificada para acción disciplinaria por parte del Hospital, incluyendo en algunos casos la suspensión o despido del asociado. ...

3. Ausencias sin notificación y/o justificación
Primer Paso: Amonestación Verbal
Segundo Paso: Amonestación Escrita
Tercer Paso: 1-5 días de suspensión
Cuarto Paso: Despido

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Miguel Hernández, querellante, labora como Guardalmacén en el Departamento de Compras y Almacén del Hospital Metropolitano en turno de trabajo de siete (7) de la mañana a cuatro (4) de la tarde.
2. El señor Hernández recibió el manual de conducta del Hospital (Manual del Asociado) el 18 de marzo de 2005.³
3. La Directora del área de Compras y Almacén es la Sra. Aurea Santiago Guerra, supervisora del Querellante.

²Vigente para la fecha de los hechos. Éste Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhíbit I del Patrono.

³ Hecho estipulado por las partes durante la audiencia.

4. El señor Hernández le solicitó con anticipación a la señora Santiago autorización para ausentarse el 25 de febrero de 2008, porque había sido citado para una vista de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante Negociado).
5. La señora Santiago le concedió permiso al Querellante para ausentarse el día señalado, de modo que pudiera comparecer a la vista.
6. El Querellante compareció al Negociado el día señalado y a eso de las 10:00 a.m., se enteró, de que la vista había sido cancelada.
7. El Querellante no se presentó a trabajar al Hospital durante ese día.
8. Al día siguiente, 26 de febrero de 2008, la señora Santiago amonestó verbalmente al señor Hernández por haberse ausentado sin notificar ni justificar su ausencia.⁴
9. La Unión, luego de cuestionar la justificación de la amonestación mediante los pasos correspondientes del Procedimiento de Quejas y Agravios, radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del caso ante nuestra consideración.

⁴ Exhíbit II Conjunto.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que una vez quedó sin efecto la vista de arbitraje señalada para el 25 de febrero de 2008, a la que el Querellante estaba supuesto a comparecer, cesó la justificación que éste tenía para ausentarse dicho día laborable. Añadió que al no celebrarse la vista, razón por la cual le habían autorizado ausentarse, éste tenía el deber de regresar a su trabajo o llamar a su supervisora para notificarle que estaría ausente el resto del día y justificar sus razones para dicha ausencia.

Para sostener dichas alegaciones, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Aurea Santiago Guerra, Directora de Compras y Almacén y supervisora del Querellante. Ésta aseveró que con anterioridad a la fecha para la cual fue señalada la vista de arbitraje (25 de febrero de 2008) el Querellante le solicitó autorización para ausentarse el mencionado día, porque tenía que comparecer a la audiencia. Indicó que le concedió el permiso al Querellante para ausentarse, de modo que pudiera comparecer a la mencionada vista. Dijo que, posteriormente, el viernes antes de que se celebrara la vista (22 de febrero de 2008), ella se enteró, por medio de la Directora de Recursos Humanos del Hospital, de que la vista no se llevaría a cabo según programada. Testificó que llegado el 25 de febrero de 2008, el Querellante no se presentó a trabajar. Manifestó que ese día el Querellante estaba supuesto a trabajar en su horario acostumbrado de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. La señora Santiago dijo que, toda vez que la vista de arbitraje se había suspendido, el Querellante debió haberse

presentado a trabajar. A tenor, al día siguiente cuando el señor Hernández se presentó a trabajar, la señora Santiago le amonestó verbalmente⁵ por entender que el 25 de febrero de 2008, el Querellante se había ausentado sin notificar, ni justificar su ausencia. Dijo que se amparó en el Manual del Asociado del Hospital⁶, en su infracción número tres (3), para imponer la mencionada medida disciplinaria.

A preguntas del representante legal de la Unión, la Testigo indicó que aunque había advenido en conocimiento la tarde del viernes, 22 de febrero de que la vista no se celebraría según había sido programada (25 de febrero), no se lo informó al Querellante. Dijo además, que le había concedido permiso al Querellante para ausentarse por la celebración de la vista a la que tenía que comparecer, no por otra razón. A preguntas del representante legal del Hospital, manifestó que le correspondía a la ULEES y no a ella notificarle al Querellante sobre la suspensión de la vista. Dijo además, que era deber del Querellante presentarse a trabajar lo que restaba de su turno, una vez se enteró de que la vista no se llevaría a cabo.

El Hospital presentó además, como testigo a Amanda Pastor, Directora de Recursos Humanos. Ésta manifestó que el deber de informar al empleado sobre la cancelación de una vista de arbitraje, es de la Unión y no del Departamento que ella dirige. Dijo además, que una vez el Querellante supo sobre la cancelación de la vista,

⁵ Exhíbit II Conjunto.

⁶ Exhíbit I del Patrono.

tenía el deber de comunicarse con su supervisora para informarle que se ausentaría por otras razones o presentarse a trabajar el resto de su jornada de trabajo.

La Unión por su parte, alegó que la supervisora Santiago le había concedido al Querellante permiso para ausentarse el 25 de febrero de 2008, y que en ningún momento dicho permiso fue revocado.

Para sostener dicha alegación, presentó como testigo al Sr. Miguel Hernández, querellante. Éste manifestó que se desempeña como Guardalmacén en el Hospital Metropolitano. Indicó que por su función de Delegado de la Unión, tenía que comparecer a una vista de arbitraje que había sido señalada para el 25 de febrero de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dijo que a tenor, le informó a su supervisora sobre la vista y ésta le concedió permiso para ausentarse de sus labores el mencionado día. Narró que, llegado el día de la vista, compareció al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante, Negociado) en la mañana. Que no vio a nadie de la Unión, ni del Hospital presentes y que a eso de las 10:00 a.m., personal del Negociado le indicó que la vista había sido suspendida. Que al enterarse, se fue para su casa porque entendía que estaba autorizado para ausentarse. Añadió que no le pagaron el día de la ausencia, ya que cuando comparece a vista, no le pagan el día. Dijo además, que de haber ido a trabajar, hubiera cobrado el día. Agregó que entiende que la comunicación es importante y que si la supervisora tenía conocimiento de que la vista se había suspendido, se lo debió notificar. A preguntas

del representante legal del Patrono dijo que él, como delegado, tiene acceso a funcionarios de la ULEES y comunicación directa con ellos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la amonestación verbal impuesta al Sr. Miguel Hernández estuvo o no justificada. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

La evidencia presentada dejó establecido que el señor Hernández solicitó a su supervisora, con anticipación, permiso para ausentarse el 25 de febrero de 2008, porque tenía que comparecer a una vista en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Además, no hubo controversia en que la supervisora Santiago le concedió el permiso, para dicho propósito. La controversia gira en torno a si el señor Hernández, una vez se enteró de que la vista de arbitraje no se llevaría a cabo, (a eso de las 10:00 a.m. del 25 de febrero de 2008, según su testimonio), tenía el deber de presentarse a trabajar por el resto de su jornada de trabajo, o si en la alternativa, éste podía permanecer ausente, toda vez que la supervisora le había concedido el permiso.

Las reglas de conducta que establecen los patronos, usualmente, requieren que el empleado notifique que estará ausente y brinde una justificación para dicha ausencia. La mera notificación, sin que se ofrezca una justificación razonable para la

ausencia, no necesariamente satisface la obligación del empleado.⁷ En el caso que nos ocupa, el Manual del Asociado del Hospital⁸ hace alusión en su acápite tres (3) a que las ausencias en las que un asociado incurra sin notificación y/o justificación, podrían conllevar la imposición de medidas disciplinarias. De los hechos ante nuestra consideración surgió que el Querellante, en principio, cumplió con ambos requisitos; notificó con anticipación que se ausentaría y brindó como justificación la celebración de la vista de arbitraje. Surgió además, que tomando en consideración la celebración de la vista de arbitraje, la supervisora Santiago le concedió permiso al Querellante para ausentarse de sus labores ese 25 de febrero de 2008. Sin embargo, posteriormente, ante la cancelación de la vista de arbitraje, (el evento que justificaba la concesión del permiso para ausentarse), el empleado carecía de justificación para no presentarse a sus labores, o en la alternativa, no comunicarle a su supervisora que no regresaría a sus labores y justificar dicha ausencia.

No podemos perder de perspectiva que el Querellante es Delegado de la Unión por lo que está supuesto a conocer en detalle las disposiciones del Convenio Colectivo y el Reglamento de Conducta del Hospital por la naturaleza de sus obligaciones como tal. Del testimonio del Querellante se desprende que luego de enterarse a eso de las 10:00 a.m. de que la vista se había cancelado, tomó la decisión de irse para su hogar, ya que entendía que tenía permiso para estar ausente por el

⁷ Grievance Guide, Tenth Edition, BNA, 2000, pág. 30.

⁸ Exhíbit I del Patrono.

resto del día. No obstante, la razón por la cual le habían autorizado ausentarse ya no existía y restaban alrededor de cinco horas de su turno de trabajo. Entendemos que el empleado al menos, tenía un deber de comunicarse con su supervisora y notificarle que no se presentaría a trabajar por el resto de la jornada, ya que su supervisora podía inferir razonablemente que al no llevarse a cabo la vista, el empleado no tenía justificación para ausentarse a su turno de trabajo y se presentaría a completar su jornada.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la amonestación verbal cursada al Sr. Miguel Hernández por ausentarse el 25 de febrero de 2008, sin notificar y/o justificar dicha ausencia estuvo justificada, por lo que emitimos el siguiente:

LAUDO

La amonestación verbal del Sr. Miguel Hernández estuvo justificada. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 30 DE ABRIL DE 2009.

SRA. RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 30 de abril de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SRA. AMANDA PASTOR
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO RIO PIEDRAS
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922**

**LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
SUITE 505 MIDTOWN BUILDING
420 PONCE DE LEÓN AVENUE
SAN JUAN PR 00918-3405**

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

**LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
COLL Y TOSTE #50 ALTOS
HATO REY PR 00936**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**