

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**HOSPITAL INTERAMERICANO DE
MEDICINA AVANZADA (HIMA)**
(Hospital)

y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1673

**SOBRE: DESPIDO POR
ABSENTISMO**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada en Caguas, el 2 de junio de 2009. Ese día, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada en lo sucesivo, **el "Hospital"**: el Lcdo. Luís A. Ortiz López, asesor legal y portavoz; la Sra. Elena Robinson, directora de Recursos Humanos y testigo; la Sra. Sandra I. Rodríguez, testigo; y la Sra. Aida Luz Santa Miranda, gerente de Enfermería. Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo, **"la Unión"**: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Irma Córdova Montañez, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si el despido de la empleada querellante estuvo justificado o es proporcional a la conducta imputada. De resolver en la negativa proveer el remedio que corresponda, conforme al Convenio Colectivo y a derecho.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

- Sección 1-** La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este Convenio expresamente limite dicho derecho.
- Sección 2-** El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobre tiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.
- Sección 3-** El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

ARTÍCULO XIX
LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 - Acumulación

Todo empleado acumulará licencias por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento quince (115) horas de labor.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA

1. Exhíbit 1 Conjunto: Convenio Colectivo.
2. Exhíbit 2 Conjunto: Documentos relacionados con la primera orientación a la Querellante (Anejo 1).
3. Exhíbit 3 Conjunto: Documentos relacionados con el Primer Paso disciplinario, Amonestación Verbal a la Querellante (Anejo 2).
4. Exhíbit 4 Conjunto: Documentos relacionados con el Segundo Paso disciplinario, Amonestación Escrita a la Querellante (Anejo 3).
5. Exhíbit 5 Conjunto: Documentos relacionados con el Tercer Paso disciplinario, Suspensión de la Querellante (Anejo 4).
6. Exhíbit 6 Conjunto: Documentos relacionados con el Cuarto Paso disciplinario, el Despido de la Querellante (Anejo 5).

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Irma Córdova Montañez, aquí querellante, se desempeñó como Enfermera Graduada en el Departamento de Cirugía del Hospital hasta el 20 de

enero de 2009, fecha en que fue despedida. La Querellante laboró en el Hospital por cuatro años y medio (4½), en turnos rotativos.

2. El 25 de marzo de 2007, la supervisora Sandra I. Rodríguez orientó a la Querellante en relación a sus ausencias excesivas, 6 ausencias por enfermedad, entre el 16 de diciembre de 2006 y el 18 de mayo de 2007. En dicha ocasión se le ofreció ayuda y / o representación de la Unión. Declinó la representación de la Unión. Se le indicó además, que de ausentarse nuevamente comenzaría el procedimiento disciplinario que es de carácter progresivo.¹
3. El 27 de mayo de 2008, se activó el Primer Paso del Procedimiento Disciplinario por ausencias excesivas. Se amonestó verbalmente a la Querellante por ausentarse ocho (8) veces por enfermedad entre el 6 de agosto de 2007 y el 17 de mayo de 2008. La Querellante declinó la asistencia de un representante de la Unión. Manifestó que las ausencias se debían a la enfermedad de su madre. Se le orientó para evitar llegar a la Segunda Etapa del Procedimiento Disciplinario.²
4. El 25 de agosto de 2008, se activó el Segundo Paso por medio de una amonestación escrita debido a su ausencia del 22 de agosto. Declinó nuevamente la asistencia de un representante de la Unión. Manifestó que tenía problemas con el cuidado de su madre.³
5. El 31 de octubre de 2008, se activó el Tercer Paso, mediante una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, motivado por sus ausencias del 4 y el 20 de

¹ *Exhíbit 2 Conjunto.*

² *Exhíbit 3 Conjunto.*

³ *Exhíbit 4 Conjunto.*

octubre. La Querellante declinó nuevamente la asistencia de un representante de la Unión.⁴

6. El 20 de enero de 2009, se le entregó a la Querellante la carta de despido, la cual se negó a firmar. No obstante, se le entregó el original de la misma.⁵
7. El 27 de enero de 2009, la Unión radicó en arbitraje su Solicitud Para Designación de Árbitro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Hospital alegó que el despido de la Querellante estuvo justificado toda vez que incurrió en un patrón de ausencias por enfermedad que afectaron adversamente los servicios del Hospital. La Unión argumentó que las ausencias de la Querellante fueron notificadas adecuadamente y que existía una razón válida para ellas.

Las ausencias de empleados al trabajo afectan adversamente los servicios brindados por la Institución, a la vez que incrementan los costos de operación y sobrecargan las labores de los empleados que asisten a su jornada de trabajo con regularidad. Una ausencia es la no asistencia por el empleado a su jornada diaria de trabajo.⁶

Conforme a la norma sobre asistencia y puntualidad del Hospital, las faltas de asistencia y puntualidad del empleado están sujetas a disciplina progresiva. El

⁴ *Exhíbit 5 Conjunto.*

⁵ *Exhíbit 6 Conjunto.*

⁶ *Tomado del Manual de Normas de Conducta del Grupo Hima SanPablo, pág. 1, revisado el 29 de mayo de 2009.*

procedimiento disciplinario se activa cuando un empleado se ausenta por más de tres (3) ocasiones en un mes o más de seis (6) ocasiones en un periodo de doce (12) meses.⁷

En este caso, la Querellante, declinó la intervención de un representante de la Unión, a pesar de haber sido debidamente orientada al respecto por los representantes del Hospital. Su actitud tuvo el efecto de validar todas y cada una de las acciones tomadas en su contra, a excepción del despido, dado que ninguna fue impugnada por la Unión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios. Ello, sumado al hecho innegable de que incurrió en un patrón excesivo de ausencias por enfermedad, nos lleva a concluir que el despido de la Querellante estuvo justificado.

Si bien es cierto que la Querellante tiene problemas de salud y que el año pasado lidió con la enfermedad de su madre, no es menos cierto que el Hospital le pagó los días que se ausentó por enfermedad, le ofreció ayuda, la orientó para que fuese representada por la Unión y le dio un margen de tiempo suficiente para que mejorara.

Sobre el particular, en **Louisville Water Co., 77 L.A. 1049 (1981)**, el Árbitro Volz expresó:

*Illness, injury, or other incapacitation by forces beyond the control of the employee are mitigating circumstances, excuse reasonable periods of absence, and are important factors in determining whether absences are excessive. **However, if an employee has demonstrated over a long period of time an inability due to chronic bad health or proneness to injury to maintain an acceptable attendance record, an employer is justified in terminating the relationship**, particularly where it has sought through counseling and warnings to obtain an improvement in attendance. (Énfasis nuestro)*

⁷ Tomado del Manual de Normas de Conducta del Grupo Hima SanPablo, pág. 3, revisado el 29 de mayo de 2009.

Del mismo modo, los árbitros han reconocido el derecho de despedir empleados por ausencias excesivas, aún cuando éstas hayan sido causadas por enfermedad. (Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 822.)

VII. LAUDO

El despido de la empleada querellante estuvo justificado. La medida disciplinaria fue proporcional a la conducta imputada, por lo que se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de junio de 2009.

LILLIAM M. AULET BERRIOS

Árbitro

CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 24 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS E RUBIO ALVARADO
SUBSECRETARIO TESORERO
UNION GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO EDWIN RIVERA CINTRON
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA ELENA ROBINSON
DIRECTORA REC HUMANOS
HIMA
PO BOX 4980
AVE LUIS MUÑOZ MARIN
CAGUAS PR 00716

LCDO LUIS A ORTIZ LOPEZ
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00716

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III