

Gobierno 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 LA CONCEPCIÓN  
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-20

SOBRE : SUSPENSIÓN DE  
EMPLEO Y SUELDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe estuvo señalada para el pasado 6 de abril de 2018. No obstante, previo a dicha vista la representación legal de la Unión y el Patrono solicitaron someter la controversia mediante alegatos.<sup>1</sup> Por lo cual, se les concedió hasta el 18 de mayo para someter alegatos.

## II. SUMISIÓN

Que el árbitro determine si la suspensión de la querellante estuvo o no justificada. De determinar que la suspensión no estuvo justificado se proveerá el remedio adecuado. De concluir que estuvo justificado se procederá a desestimar la querella.

---

<sup>1</sup> Lcdo. Franciasco J. Jorge Negrón representante del Hospital y el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez representación de la Unión.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercitado la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos, el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas su operaciones así como también el derecho de transferir todas su operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, re-emplear, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporeraente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por la falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resueltas por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de esta prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

## MANUAL DEL EMPLEADO HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN

### Asistencia al trabajo

...

#### Horas de Entrada y Salida

Se exige absoluta puntualidad en las horas de entrada y salida.

Las horas de entrada y salida serán determinadas por los Supervisores de Departamento según las necesidades del servicio.

El Hospital tomará acción disciplinaria contra todo empleado que no asista puntualmente a su trabajo o que se ausente de su puesto antes de completar su jornada diaria sin la autorización de sus superiores o sin justificación alguna.

**Tardanza**

Todo empleado tiene la obligación de cumplir puntualmente con su horario de trabajo.

Las tardanzas se definen como la llegada del empleado a su sección, oficina o sitio de empleo después de la hora del comienzo de su turno de trabajo.

Toda tardanza no autorizada constituye una violación a este reglamento y está sujeta a acción disciplinaria.

...

**AUSENCIAS****Ausencias**

Es la no-comparecencia de un empleado a su trabajo por causas voluntarias y/o involuntarias durante toda o parte de su jornada laboral.

...

El mal uso de la licencia de enfermedad o el utilizarla para otras razones que no sean la enfermedad del propio empleado será causa para la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con las reglas sobre asistencia, puntualidad, certificación médica e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

...

**NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS  
DISCIPLINARIAS****Propósito**

Todos los empleados componen un equipo de trabajo dedicado a ofrecer a la comunidad un servicio de excelencia. Esto requiere que en todo momento el personal trate con respeto y consideración a los pacientes y a los que visitan el Hospital.

Con este fin, el Hospital ha establecido unos criterios de conducta mínima que son el fundamento de las reglas que aquí se enumeran que indican la forma en que el personal debe comportarse, tanto en el empleo, como en cualquier actividad que se relacione con el empleo.

Se advierte que esta lista no es exhaustiva y que el Hospital se reserva la potestad de tomar acción disciplinaria en el caso de que un empleado cometa alguna falta que sea contraria a las reglas de cortesía y de urbanidad o que

incurra en curso de conducta que aunque no esté aquí enumerada viole los derechos de nuestros pacientes, de sus familiares o allegados, o de sus compañeros de trabajo; o que en alguna otra forma perjudiquen los intereses del Hospital.

La acción disciplinaria que se tome puede consistir en una reprimenda verbal, una advertencia escrita, suspensión o despido. El Hospital se reserva la potestad de decidir, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, la medida de disciplina que habrá de aplicarse. Algunas faltas, por su gravedad, conllevan la separación inmediata del empleo.

CONDUCTA QUE CONSTITUYE DESVIACIONES A LAS NORMAS	ACCIÓN DISCIPLINARIA		
	1er Incidente	2do Incidente	3er o más Incidente
1...	Reprimenda verbal	Advertencia escrita	Suspensión/ Separación de Empleo
9. Patrón de tardanzas.			
10. Patrón reiterado de ausentismo, por ejemplo, antes y después de: días feriados, días libres, fines de semana o turnos de guardia o cualquier otro día de la semana.	Reprimenda verbal	Advertencia escrita	Suspensión/ Separación de Empleo
11...			

#### IV. HECHOS

1. La Sra. Damaris Crespo, aquí querellante, es Enfermera Graduada y a la fecha de los hechos de este caso se desempeñaba en el Departamento "Neonatal Intensive Care Unit" NICU del Hospital.
2. El 4 de noviembre de 2003, la querellante recibió una amonestación escrita por tardanzas y ausencias a su trabajo.<sup>2</sup>
3. El 1 de octubre de 2004, la empleada fue amonestada verbalmente por tardanzas frecuentes.<sup>3</sup>
4. El 7 de julio de 2006, la Querellante fue amonestada verbalmente por tardanzas y un patrón de ausentarse los fines de semana.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Exhibit IX del Hospital.

<sup>3</sup> Exhibit VIII del Hospital.

<sup>4</sup> Exhibit VII del Hospital.

5. El 10 de enero de 2007, la Querellante recibió una amonestación escrita por ausencias y llegar tarde a su turno de trabajo.<sup>5</sup>
6. El 5 de junio de 2007, la Querellante recibió una amonestación escrita por tardanzas y ausencias.<sup>6</sup>
7. El 22 de febrero de 2008, la Querellante fue amonestada por escrito; por frecuentes tardanzas y ausencias.<sup>7</sup>
8. El 12 de noviembre de 2009, la Querellante fue amonestada por escrito referente a sus tardanzas y un patrón de ausencias antes y luego de días libres.<sup>8</sup>
9. El 16 de junio de 2010, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo desde el 17 de junio hasta el 23 de junio de 2010; por ausencias.
10. La Unión al no estar conforme con la determinación de suspender a la Querellante tomada por el Hospital radicó el caso ante este foro.

## V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital sostuvo que no incurrió en violación del Convenio Colectivo vigente al notificarle una acción disciplinaria a la Querellante por no incumplir con las normas establecidas de tardanzas y ausencias. Argumentó que la medida disciplinaria fue correcta y la misma estuvo justificada. Arguyó que la Querellante mostró un patrón de tardanzas, ausencias excesivas y de utilizar sus licencias por enfermedad para hacer puentes antes y después de las guardias; y los fines de semanas extendiendo sus días libres.

---

<sup>5</sup> *Exhibit VI del Hospital.*

<sup>6</sup> *Exhibit V del Hospital.*

<sup>7</sup> *Exhibit III del Hospital.*

<sup>8</sup> *Exhibit II del Hospital.*

Sostuvo, además que actuó conforme a las prerrogativas gerenciales que le reconoce el Artículo XXXII del Convenio Colectivo vigente y a lo dispuesto por el Manual de Empleado. Argumentó que fue sumamente leniente con la Querellante, ya que su reiterado patrón de ausencias y de tardanzas ameritaba y justificaba no una mera suspensión de empleo por unos días, sino su despido.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Querellante no se justifica. Sostuvo que el Hospital actuó en contra de la política pública y en contra de sus propios actos. Esto debido a que concede una licencia de enfermedad para beneficio de los trabajadores, pero si estos la usan adecuadamente son disciplinados y hasta despedidos de su empleo. Argumentó que estas actuaciones del Hospital no pueden ser avaladas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a través de los Árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Mantiene que dicha actuación constituye una burla a la legislación laboral que debe interpretarse favorablemente hacia el trabajador. Por lo que, solicita se ordene revertir la suspensión y el pago de los haberes dejados de recibir por la Querellante.

Los Árbitros hemos resuelto que los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo por justa causa, es decir por enfermedad, asunto personal o cualquier causa que lo amerite. No obstante, cuando dichas ausencias o tardanzas ocurren con una frecuencia tal que se vuelven un problema crónico que afecta las operaciones normales de la Compañía, ésta no viene obligada a continuar empleando al trabajador.

Sobre este particular distinguidos Árbitros se han expresado de la siguiente manera:

Difícilmente puede sostenerse que un patrono debe sufrir en silencio y sin recurso cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistentemente a su trabajo. Debe sostenerse que el patrono tiene el derecho a imponer disciplina no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia del empleado. Un empleado que desea retener su empleo debe estar preparado para cumplir con su asistencia regular al trabajo, salvo por aquellas ausencias casuales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por alguna seria enfermedad que pueda incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.<sup>9</sup>

En Goodyear Clearwater Mills, No.2, 11 LA 419, el Árbitro Whitney P.Mc Coy se expresó sobre el particular de la siguiente forma:<sup>10</sup>

No importa cuán buenas sean las excusas por ausencias, el patrono tiene el derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de sus servicios dejan de tener valor alguno para el patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que el patrono lo retenga en su trabajo.

El tratadista Lawrence Stessin ha dicho lo siguiente sobre este particular:

Bajo cualquier norma o medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido su ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a un 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 pueda dar cuando viene al trabajo.<sup>11</sup>

Analizada y aquilatada concluimos que en el presente caso existe un patrón de ausentismo y tardanzas por parte de la Querellante. Ésta exhibe una costumbre de

---

<sup>9</sup> Resuelto en *Hewitt Robbins, Inc.* 23 LA-663. (Traducido)

<sup>10</sup> Traducido.

<sup>11</sup> *Employee Discipline*, Tercera Edición, Pág. 67 (traducido).



ausentarse o llegar tarde, antes o después de días libres, feriados o fines de semana. De la misma manera, surge de la prueba que la Querellante se le había aplicado en ocasiones anterior medidas disciplinarias por ausencias y tardanzas.

Por lo cual, determinamos que el Hospital no incurrió en violación del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos al imponerle a la Querellante una suspensión de empleo y sueldo por ésta no cumplir con las normas establecidas por el Hospital en cuanto a tardanzas y ausencias.

Resuelto que la Querellante fue advertida en varias ocasiones de su patrón de ausencias y tardanzas; fue disciplinada previamente mediante amonestaciones escritas y verbales sin que mostrara mejoría en su asistencia, emitimos el siguiente Laudo:

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

#### **VI. LAUDO**

Determinamos, que la suspensión de la Querellante, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 12 de junio de 2018.



**BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 12 de junio de 2018, y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

**SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
PO BOX 285  
SAN GERMÁN PR 00683**

**SRA INGRID VEGA  
FUNCIONARIA ULEES  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148**

**LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ  
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL ULEES  
EDIFICIO VILLA CAPITAN II OFICINA 102  
828 AVENIDA HOSTOS  
MAYAGÜEZ PR 00680**

**LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE  
HORMIGUEROS PR 00660**



---

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