

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

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

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD-
ULEES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1514

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENTISMO CRÓNICO

ÁRBITRO:
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se pautó para el 9 de enero de 2013, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. En representación del Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en adelante "el Patrono" o "el Hospital", comparecieron: la Lcda. Patricia Silva Musalem, asesora legal y portavoz; y las Sras. María Vega, directora de Recursos Humanos, Enrique Meléndez Hernández, gerente de clínicas externas, ambas en calidad de testigos.

Por la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y los Sres. Aníbal Alago, representante de la ULEES, y José A. Camacho Torres, querellante y testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el 29 de abril de 2013; fecha concedida a las partes para presentar sus correspondientes alegatos.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión a saber:

Por el Patrono:

“Que este Honorable Árbitro determine, a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme al derecho aplicable, que la suspensión por dos (2) días realizada al Sr. Camacho Torres por su violación a las Normas de Conducta relacionada a sus ausencias excesivas, estuvo justificada. De resolver lo anterior en la afirmativa, confirme la medida disciplinaria impuesta. En cambio, del Honorable Árbitro resolver que la suspensión de dos días no fue justificada, que otorgue el remedio adecuado.”

Por la Unión:

“Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a lo que dispone el Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. José Camacho Torres estuvo o no justificada. Que el Árbitro provea el remedio adecuado.”

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo o no justificada. De determinar que lo estuvo justificada que se confirme la medida disciplinaria, de lo contrario, que se disponga el remedio adecuado.”

III. ESTIPULACIÓN DE HECHOS Y DOCUMENTOS

Las partes estipularon los siguientes documentos:

1. El Convenio Colectivo entre Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud- ULEES- con vigencia del 1 de enero de 2011 hasta la media noche del 31 de diciembre de 2014. Exhíbit Núm. 1 Conjunto.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES² Y POLITICAS INSTITUCIONALES³ PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XI DERECHOS DE ADMINISTRACION

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar métodos, procesos y medios de operación, Incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar

¹ El Artículo XIII, Inciso (b) -Sobre la Sumisión- del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Exhíbit Núm. 1 - Conjunto - Convenio Colectivo Unidad de Profesionales entre el HOSPITAL HIMA-SAN PABLO CAGUAS y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UGT con vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

³ Exhíbit Núm. 1 Patrono: Manual del Empleado del 20 de diciembre de 2002.

- los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
 - C. El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
 - D. Establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO XIX LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección A. La licencia por enfermedad tiene el 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 utilizada para otros propósitos que no sean los antes descritos. A estos efectos se entenderá por enfermedad cualquier dolencia que sobrevenga a un empleado y que efectivamente le impida trabajar, reteniéndose en su hogar o en un hospital.

Sección B. Los empleados regulares cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad con sueldo completo de acuerdo a los siguientes postulados:

1. Para tener efecto a la fecha de la firma de este Convenio, todo empleado regular cubierto por este Convenio a la fecha de la firma del mismo esté trabajando para el Hospital, acumulará licencia por enfermedad a razón de uno y medio día (1.5) por cada mes en que trabaje ciento dieciséis (116) horas (equivalente a 18 días al año) ...

....

Sección G. Si el empleado faltare por enfermedad, se le pagarán los días que tuviere derecho, siendo requisito que el empleado presente una certificación médica expedida 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.

Sección H. El disfrute de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación.

...

**MANUAL DEL EMPLEADO
PARTE IV. REGLAS DE CONDUCTA Y
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.
REGLAS DE CONDUCTA**

...

3. Cumplimiento de Normas: La asistencia regular de todo el personal cada día laborable es esencial para el que cada unidad del Hospital funcione eficientemente. Por lo tanto, se supone que todos los empleados acudan a sus respectivos sitios de trabajo aún en situaciones fuera de lo normal. Cada empleado debe estar en su lugar de labor con antelación a la hora de comienzo de su jornada. ... Todas las ausencias deben ser autorizadas previamente o aprobadas posteriormente por el Supervisor inmediato del empleado o el Jefe de Departamento o del Departamento de Recursos Humanos.

...

8. Ausentismo Crónico: No se tolerarán las ausencias excesivas, incluyendo aquellas por enfermedad debidamente confirmadas con un certificado médico o cualquier otro tipo de ausencia con o sin autorización y/o ausencias injustificadas. Tampoco se tolerarán patrones determinados de ausencias.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

En síntesis, el Hospital alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada; que el Querellante incurrió, de forma reiterada, en ausencias excesivas en violación a las normas dispuestas en el Manual del Empleado del Hospital; también que la falta de asistencia regular al trabajo, por parte del Querellante, afecta el buen y normal funcionamiento del negocio. También alegó que, si bien es cierto que el

Querellante tiene derecho a la acumulación y el disfrute de la licencia de enfermedad, en su disfrute no se excusa del cumplimiento de aquellas normas de asistencia establecidas válidamente por el Hospital. Que las disposiciones del Convenio Colectivo, la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad⁴ y el Manual del Empleado permiten una interpretación armoniosa de la controversia de autos.

La Unión alegó que la medida disciplinaria era injustificada y que el Patrono penalizó al Querellante por ejercer su derecho al disfrute de la licencia de enfermedad. Que dicho derecho está protegido por la ley y el Convenio Colectivo entre las partes y que las actuaciones del Patrono son contrarias a las mismas. Alegó que el Querellante tiene el derecho de acumular y disfrutar de igual manera la cantidad de días acumulados por concepto de licencia de enfermedad reconocidos en el Convenio Colectivo sin que este sea penalizado.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DE LA SUSPENSIÓN

Luego de analizar toda la prueba testifical y documental ofrecida por las partes durante la vista de arbitraje, en este caso nos corresponde resolver si el Querellante incurrió en violación a las normas de conducta del Hospital al este, alegadamente, exhibir un patrón de ausentismo que incide en lo crónico.

Es axiomático que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarios, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de

⁴ Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 20 LPRA 250; según enmendadas.

razonabilidad. *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 2001 TSPR 150, 155 DPR 560.

El Hospital dispone en su Manual de Empleados⁵ para la asistencia regular de los empleados con el objetivo esencial de que cada unidad del Hospital funcione eficientemente. También dispone que “no se tolerarán las ausencias excesivas, incluyendo aquellas por enfermedad debidamente confirmadas con un certificado médico o cualquier otro tipo de ausencia con o sin autorización y/o ausencias injustificadas. Tampoco se tolerarán patrones determinados de ausencias”.

De otro lado, el Artículo XIX del Convenio Colectivo⁶ que rige las relaciones obrero patronales entre las partes, reza que: “La licencia por enfermedad tiene el 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 período...”.

El Artículo 6(n) de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad establece que “el disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.”

⁵ Exhibit Núm. 1 Patrono: Manual del Empleado del 20 de diciembre de 2002. IV. Reglas de Conducta y Procedimiento Disciplinario. Regla de Conducta Núm. 3 y 8.

⁶ El convenio colectivo obliga por igual a ambas partes. *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras*, 83 DPR 258, 264 (1961).

De una lectura de las referidas fuentes de derecho colegimos, que operan en armonía. El Convenio Colectivo provee específicamente sobre la acumulación de la licencia por enfermedad y establece en particular, cónsono con la ley que gobierna el asunto, que el propósito fundamental de la referida licencia es que el empleado no se vea económicamente afectado. El empleado tiene derecho, no absoluto, de disfrutar de la licencia por enfermedad. De igual manera un patrono tiene el derecho de velar por el buen y normal funcionamiento del negocio. La presente controversia exige realizar un balance de intereses entre los derechos del empleado y los derechos de la gerencia.

Entendemos que se debe determinar, caso a caso, y así lo hacemos en el que nos compete, si un Querellante incurre en patrones o ausencias excesivas en violación de las normas de un patrono mientras hace ejercicio de la licencia por enfermedad. No existe un número ni circunstancia específica que lleve claramente a un juzgador a emitir su fallo confirmando o no la existencia de la referida falta⁷.

En el caso de autos, no hay dudas que el Querellante, incurrió en ausencias crónicas. El mismo se ausentó en más de 30 ocasiones durante el periodo del 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011⁸. Las ausencias fueron cargadas a su licencia de

⁷ Arbitrators agree that excessive absenteeism or tardiness provides just cause for discharge. Arbitrators also concur, however, that no simple formula can be used in all instances to determine when the point of excessiveness has been reached. In the absence of fixed standards for weighing the issues involved with absenteeism and tardiness, most arbitrators adopt a case by case approach. As such, their determinations on the appropriateness of disciplinary actions taken against employees usually hinge on the particular facts and circumstances of each case. Illness or injury - Personal illness and injuries commonly cause employee absences. Although it is reasonable for employees to be excused for absences due to sickness and accidents, arbitrators have upheld termination if employees attendance records have fallen below an acceptable range for an extended period of time. In the end, a lack of dependability usually constitutes a potent argument in favor of termination, regardless of the underlying reasons for employees' attendance problems. K. ERTEL, Grievance Guide: Discharge & Discipline, 31-33, 13th Ed BNA 2012.

⁸ Exhibit Núm. 10 Patrono: "Time Card Report" del Sr. José Camacho Torres para el periodo del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011.

enfermedad, en su mayoría, y a su licencia de vacaciones. El Querellante inclusive llegó a agotar, en el referido período, todo su balance de licencia por enfermedad y comenzó a consumir de su licencia de vacaciones. Además, entendemos que el Querellante presentó un patrón de ausentismo consistente en disfrutar de dichas licencias (enfermedad y vacaciones) en fines de semana (faltaba lunes o viernes contiguos a la celebración de días feriados -celebrados o no por el Hospital) y en varias ocasiones se ausentó promediando dos días laborales (martes y miércoles o miércoles y jueves) en la semana laboral. Nótese, que el Hospital observó la disciplina progresiva atendiendo la situación del Querellante desde el año 2008 al presente mediante evaluaciones, orientaciones y amonestaciones escritas⁹.

De conformidad con lo antes expresado, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la medida disciplinaria impuesta al querellante, José A. Camacho Torres, estuvo justificada dado a que éste incurrió en un patrón de ausentismo el cual incidió en lo crónico.

⁹ Exhíbit Núm. 2-6 y 8-11 Patrono: Evaluaciones de Desempeño del Sr. José Camacho: es comprendiendo el periodo de abril 2007-2008 y abril 2009-2010; Hojas de Intervención realizadas al Sr. José Camacho Torres el 10 de noviembre de 2010, 7 de diciembre de 2010 y 16 de septiembre de 2011; Carta de Suspensión del 7 de octubre de 2011, suscrita por la Sra. María Vega.; Relación de Ausencias del Sr. José Camacho Torres suscrita por el Sr. Enrique Méndez Hernández, fechada 16 de septiembre de 2011; Carta de Amonestación del 14 de diciembre de 2010 dirigida al Sr. José Camacho Torres y suscrita por la Sra. María Vega; Time Card Report del Sr. José Camacho Torres para el periodo del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2013.



JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de junio de 2013 y remitida copia por

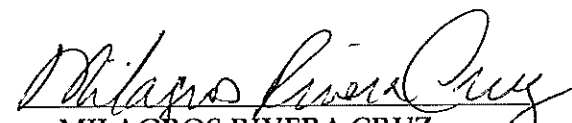
correo a las siguientes personas:

SR ARTURO GRANT
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 1227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDA PATRICIA SILVA MUSALEM
BUFETE SÁNCHEZ BETANCES,
SIFRE MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

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



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA