

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-638

Y

SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO
Y SUELDO POR AUSENTISMO

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

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 13 de agosto de 2012.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital Español Auxilio Mutuo en lo sucesivo "el Hospital o Patrono," el Lcdo. Demetrio Fernández Manzano, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos (testigo); y la Sra. Carmen M. Ferrer, gerente de Oncología (testigo).

Por Unidad Laboral de Enfermera(os) y Empleados de la Salud (ULEES), en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. La Sra. Glory Pérez, querellante, no compareció a la vista, debidamente citada¹.

¹ En el caso de marras la querellante fue debidamente notificada a través de su Unión, además, se le notificó del día y hora en que se vería su caso ante este foro. Llegado el día de la audiencia, la querellante no se presentó, ni presentó razón alguna que justificara su incomparecencia ante el foro.

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 contenciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el lunes, 29 de octubre de 2012, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos. Sometido de ese modo el caso, quedamos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine, a tenor con el derecho y la jurisprudencia aplicable, el Convenio Colectivo vigente entre el Patrono y la ULEES, el Manual del Empleado, así como la evidencia testifical y documental ofrecida, si la suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días, a la Sra. Glory Pérez Nieves, miembro bona fide de la ULEES, descansa en motivo justificado. De determinar que la sanción impuesta no descansa en motivo justificado que provea el remedio adecuado, y de determinar que está justificada, que la ratifique. [Sic]

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número, y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión, y programación de los itinerarios de trabajo, establecimientos de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: 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.

...

Sección 5: El Hospital podrá 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.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

MANUAL DEL EMPLEADO³

REGLAS DE CONDUCTA Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

...

REGLAS DE CONDUCTA

...

3. Asistencia al Trabajo: La asistencia regular de todo el personal cada día laborable es esencial para que cada unidad del Hospital funcione eficientemente. Por lo tanto, se supone que todos los empleados acudan a sus respectivos sitios de trabajo aun 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. Un período de siete

³ Revisado y actualizado el 20 de diciembre de 2002.

minutos después de la hora de entrada se considera una tardanza. Todas las ausencias y tardanzas 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 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.

...

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Sra. Glory Pérez Nieves, querellante, labora como enfermera graduada en el área de Medicina Oncológica del Hospital Español Auxilio Mutuo.
2. El 11 de junio de 2012, la querellante, recibió copia del Manual del Empleado, en el cual se detalla la política de ausencias y tardanzas implantadas por el Patrono.
3. El 21 de marzo de 2011, la querellante fue amonestada verbalmente por su supervisora, Sra. Carmen Ferrer. En dicha ocasión se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre diciembre de 2010 a marzo de 2011, ésta había incurrido en un total de ocho (8) ausencias. Se le apercibió que de no mejorar su asistencia al trabajo sería disciplinada.⁴

⁴ Exhibit Número 16 del Patrono.

4. El 16 de junio de 2011, la querellante, por segunda ocasión, fue amonestada verbalmente por su supervisora. Nuevamente se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre marzo a junio de 2011, esta había incurrido en un total de siete (7) ausencias, entre las que se destacaban un total de cuatro (4) ausencias durante el mes de mayo acompañadas de días libres. Se le apercibió que de no mejorar su asistencia al trabajo sería disciplinada.⁵
5. El 7 de julio de 2011, la querellante, ante su reiterado patrón de ausentismo, fue suspendida de empleo y sueldo por dos (2) días laborables.⁶
6. El 25 de agosto de 2011, inconforme por la medida disciplinaria impuesta, la Unión radicó la presente querrela mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta a la querellante estuvo o no justificada.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria impuesta a la Sra. Glory Pérez, querellante, fue justificada, ya que esta había incurrido en la conducta imputada. Sostuvo que a pesar de las múltiples exhortaciones a la querellante para que mejorara su patrón de ausencias, esta continuaba ausentándose violando el procedimiento establecido en la Política de Ausencias y Tardanzas del Manual del Empleado. Arguyó que la conducta de la querellante, de ausentarse, causaba un efecto adverso en las

⁵ Exhíbit Número 17 del Patrono.

⁶ Exhíbit Número 2 del Patrono.

operaciones del Centro de Salud, afectándose mayormente el servicio que se les brinda a los pacientes.

La Unión, por su parte, no presentó prueba ni testigos a su favor, más aun, el gremio no contradijo la evidencia documental ni testifical ofrecida por el Hospital durante la vista de arbitraje; y como señaláramos en la comparecencia, la querellante no se presentó a la vista, debidamente citada.

En el campo obrero-patronal es harto conocido que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa⁷. En el presente caso la prueba presentada por el Patrono probó que efectivamente la querellante, tenía un marcado patrón de ausentismo. De un análisis de dichos informes (Exhibit-11 del Patrono) se desprende que la señora Pérez presentaba un patrón de ausentismo consistente (ya fueran cargadas a licencia por vacaciones regulares o por enfermedad) días antes y después de sus días libres. Además, quedó demostrado que el Patrono cumplió con la disciplina progresiva, ya que anteriormente la amonestó tanto verbalmente como por escrito, por la misma conducta y la exhortó a corregirla y a cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo y del Reglamento⁸ contenidas en el documento titulado "Procedimiento Disciplinario", el cual establece que por incurrir en ausencias excesivas se procederá con una amonestación inicial, luego se procederá con amonestaciones escritas; en la tercera infracción, se procederá con una suspensión y; finalmente, con el despido. No obstante, la empleada continuó incurriendo en la misma conducta.

⁷ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985, Págs. 635 Et.Seg.

⁸ Exhibits Números 9, 16 y 17.

No nos cabe la menor duda que la querellante incurrió en la conducta imputada. Una conducta indisciplinada que manifiesta la falta de compromiso del empleado para con su Patrono y su grupo de trabajo; ya que el ausentismo no sólo afecta las operaciones del patrono, sino que perturba grandemente la eficiencia y la moral del grupo de trabajo. Esta conducta hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo, no importa cuán productivo o eficiente sea cuando se presenta a trabajar.

De igual forma, el Patrono tiene derecho a requerir puntualidad y la asistencia regular de sus empleados, ya que la ausencia y/o tardanza de un empleado representa una pérdida económica y un atraso en las operaciones del Patrono; de forma tal que se afecta el servicio ofrecido por éste. Sobre este particular, el comentarista Lawrence Stessin, ha expresado lo siguiente:

An enterprise to keep going requires the assurance of stable workforce. Regular attendance is considered a highly stabilizing factor in planning and coordinating an organization ... Thus arbitrators have held that there should be an expectation that an employee will come to work regularly... A similar conclusion was drawn by another arbitrator who held that the employer has no obligation to continue excusing absences. No matter how valid the reason.⁹

Además, se ha establecido que todo patrono, razonablemente, excusa las ausencias ocasionales por enfermedad de los empleados. Sin embargo, generalmente, los árbitros han sostenido medidas disciplinarias incluyendo el despido de empleado que por sus afecciones de salud presentan ausencias excesivas, afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sobre el particular, en Louisville Water Co., 77 L. A. 1049 (1981), el Árbitro Volz, expresó lo siguiente:

⁹ Lawrence Stessin, Employee Discipline, 1961, BNA, Washington, D.C., pág. 70.

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.

Así pues, la suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días, medida disciplinaria impuesta finalmente a la querellante, es más que razonable dada las reiteradas ocasiones en que el Hospital le ha reclamado para que rectifique su patrón de ausentismo y mejore su asistencia al trabajo.

Examinados y aquilatados los hechos que dieron lugar a la presente querella, así como el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, confirmamos la medida disciplinaria impuesta mediante el siguiente:

LAUDO

Determinamos a tenor con el derecho y la jurisprudencia aplicable el Convenio Colectivo vigente entre el Patrono y la ULESS, el Manual del Empleado así como la evidencia testifical y documental ofrecida, que la suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días impuesta a la Sra. Glory Pérez, descansó en motivos justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de junio de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. DEMETRIO FERNÁNDEZ MANZANO
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HECTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III