

Colei

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 LA CONCEPCIÓN  
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1090

SOBRE: ACCIÓN  
DISCIPLINARIA (SUSPENSIÓN  
POR AUSENTISMO)

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en las instalaciones del Hospital La Concepción en San Germán, Puerto Rico, el 24 de octubre de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital La Concepción, en lo sucesivo "el Hospital": el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales; y la Sra. Carmen Delia Ayala, supervisora (testigo).

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; el Sr. José Costas, oficial; y la Sra. Lisandra Rodríguez Santana, querellante (testigo).

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus posiciones. El caso quedó finalmente sometido el 8 de diciembre del 2014, fecha concedida a las partes para someter sus alegatos escritos.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Determinar si la suspensión de la querellante viola la política pública laboral, la Ley Número 180 y el Convenio Colectivo. Si la violación a estos principios mediante la suspensión fue incorrecta provea los salarios dejado de recibir. [Sic]

El Hospital, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Si la Suspensión de la Querellante estuvo o no justificada de acuerdo al Convenio Colectivo y a las normas institucionales del Hospital o no. [Sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento<sup>1</sup>, que regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión impuesta, estuvo justificada o no. De no estar justificada, el Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

---

<sup>1</sup> Artículo XIV - sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE<sup>2</sup>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 ejercido 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 médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos 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 para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas 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 sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus 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, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente,

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de marzo del 2009 hasta el 1 de marzo de 2012, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. Exhíbit Número 1 Conjunto.

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 falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece. Se entiende que estos derechos, poderes, 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 estas 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.

### 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 querellante, Sra. Lisandra Rodríguez Santana, se desempeñaba en el puesto clasificado enfermera graduada en el Área de Medicina, Lado B. Al momento de los hechos, su supervisora inmediata era la Sra. Carmen Delia Ayala, supervisora del Área de Medicina, Lado B del Hospital.

2. El 28 de marzo de 2008, la querellante recibió copia del Manual del Empleado<sup>3</sup>, en el cual se detalla la política de ausencias y tardanzas implantadas por el Hospital.
3. El 15 de diciembre de 2010, la querellante recibió una amonestación verbal<sup>4</sup> por su supervisora, la Sra. Carmen Delia Ayala. En esa ocasión se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre 9 de mayo de 2010 a diciembre 9 de 2010, ésta había incurrido en un total de ocho (8) ausencias. Se le apercibió que de no mejorar su patrón de ausentismo sería disciplinada.
4. El 30 de agosto de 2011, recibió una reprimenda escrita<sup>5</sup> de su supervisora, la Sra. Carmen Delia Ayala. En esa ocasión también se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 al 29 de agosto de 2011, ésta había incurrido en un total de treinta y cuatro (34) ausencias. Gran parte de dichas ausencias, diecinueve (19) en total, se debió a que la querellante convalecía en su hogar en licencia por enfermedad debido a que tenía su pierna enyesada. En dicha amonestación escrita se le apercibió que de no mejorar el patrón de ausentismo, se tomarían medidas más severas.
5. El 24 de agosto de 2012, la querellante, fue suspendida de empleo y sueldo<sup>6</sup> desde el 24 de agosto de 2012 hasta el 5 de septiembre de 2012. Dicha acción disciplinaria tomó en cuenta el período comprendido desde el 6 de septiembre de 2011 al 10 de agosto de 2012, en el cual la querellante se ausentó en ocho (8) ocasiones. Se le

---

<sup>3</sup> Exhíbit Número 4 del Hospital.

<sup>4</sup> Exhíbit Número 3 del Hospital.

<sup>5</sup> Exhíbit Número 2 del Hospital.

<sup>6</sup> Exhíbit Número 1 del Hospital.

apercibió que de no mejorar su patrón de ausentismo se procedería con el despido de inmediato.

6. El 14 de septiembre de 2012, inconforme por la medida disciplinaria impuesta a la querellante, 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 de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Lysandra Rodríguez Santana, querellante, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada, ya que ésta 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. Arguyó que la conducta de la señora Rodríguez Santana, de ausentarse frecuentemente, causaba un efecto adverso en las operaciones del Hospital, afectándose mayormente el servicio que se les brinda a los clientes.

Para sustentar su posición, el Hospital presentó el testimonio de la Sra. Carmen Delia Ayala, otrora supervisora de la querellante. Ésta declaró que procedió a suspender de empleo y sueldo a la querellante debido a su patrón de ausentismo durante el periodo comprendido del 6 de septiembre de 2011 a 10 de agosto de 2012, en el cual la querellante se ausentó en ocho (8) ocasiones. Abundó, que previamente a la señora Rodríguez Santana se le había aplicado otras medidas disciplinarias por la

misma razón. Añadió que la querellante presentaba un patrón de ausentarse antes o después de días libres. Para finalizar, señaló que en vista de que no mejoró su patrón de ausentismo se le suspendió de empleo y sueldo desde el 24 de agosto de 2012 hasta el 6 de septiembre de 2012.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión de empleo y sueldo no estuvo justificada. Al respecto arguyó que las ausencias de la querellante fueron por motivos de salud. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la querellante, la Sra. Lysandra Rodríguez Santana, quien declaró, que en seis (6) de las ocho (8) ocasiones que se ausentó fue debido a problemas de salud, y que a esos efectos, había presentado varios certificados médicos.

Analizada y aquilatada la prueba presentada ante nos, estamos en posición de resolver, y así lo hacemos; determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante no estuvo justificada. Veamos.

Es doctrina prevaleciente en el campo del arbitraje obrero patronales que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. En casos disciplinarios el Patrono tiene el peso de la prueba y como tal debe presentar su caso "prima facie"; es decir, que la prueba sea suficiente en calidad y cantidad como para ameritar una decisión del Árbitro a su favor, aún en ausencia de prueba en contrario<sup>7</sup>.

En el caso de autos, surge claramente que el último período considerado por el Hospital para medir la asistencia de la querellante al trabajo y en su efecto, imputarle

---

<sup>7</sup> Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-72 (1987); IRT v. A.E.E., 117 DPR 222 (1986).

un patrón de ausentismo y justificar la suspensión, se circunscribió al período comprendido entre el 10 de octubre de 2011 hasta el 10 de agosto de 2012.

Examinada la prueba documental sometida por el Hospital, encontramos que a partir de la amonestación escrita impuesta a la querellante el 30 de agosto de 2011 y hasta el 24 de agosto del 2012 (fecha de la suspensión), ésta incurrió en ocho (8) ausencias excusadas de las cuales seis (6) fueron por enfermedad, en la cual según testimonio incontrovertido mediaron justificaciones médicas, y fueron pagadas como tal. Como podemos observar, la prueba aportada no demostró que se hubiese configurado un patrón de ausencias excesivas para el período señalado y considerado por el Hospital para así determinarlo y en su efecto, justificar la suspensión de la querellante. De hecho, la propia supervisora, la Sra. Carmen Delia Ayala, reafirmó que las ausencias, (8 en total) por el período de tiempo antes descrito (aproximadamente 1 año), no constituyen un patrón de ausentismo excesivo, cuando a preguntas del portavoz de la Unión, testificó que había que tomar en cuenta su patrón de ausentismo desde el 2010.

No podemos condonar a la querellante por patrones de ausentismo previos, cada período de tiempo es independiente para el análisis de una acción disciplinaria per se, proceder de dicha manera, daría al traste con la finalidad del concepto de disciplina progresiva, el cual persigue modificar la conducta errada de un trabajador mediante el incremento gradual de la sanción ante cada incumplimiento. El propósito de la disciplina progresiva es dar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta. Dicho concepto está cimentado en la premisa que tanto el patrono como el trabajador se

benefician cuando se le permite a este último modificar su conducta. El resultado esperado de la disciplina progresiva es que el trabajador reconozca que ha actuado impropriamente y corrija su conducta futura.

Ciertamente durante el período de tiempo considerado para la acción disciplinaria (suspensión), la querellante no exhibió un patrón de ausentismo excesivo. Consideramos que ocho (8) ausencias de las cuales seis (6) fueron por enfermedad (excusadas mediante certificados médicos) durante un período aproximado de un (1) año no constituye un patrón de ausentismo. Por el contrario, si tomamos en consideración las ausencias de la querellante durante el período de tiempo considerado para aplicar la acción disciplinaria previa (amonestación escrita) vis a vis a las ausencias durante el período de tiempo tomado en cuenta para aplicar la acción disciplinaria ante nuestra consideración (suspensión), debemos llegar a la conclusión que hubo una mejoría significativa.

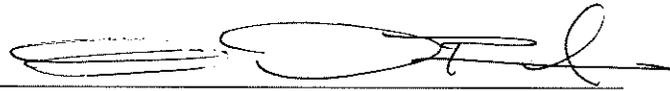
Así pues, habiendo determinado que la señora Rodríguez Santana no incurrió en ausentismo excesivo durante el período de tiempo antes mencionado, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Determinamos que la suspensión de la querellante no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de recibir durante los días de suspensión y la eliminación de esta acción disciplinaria de su historial disciplinario el cual obra en su expediente de personal.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de junio de 2015.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2015 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. JORGE RODRIGUEZ  
DIRECTOR OFICINA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE LA CONCEPCION  
P O BOX 285  
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRON  
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE  
HORMIGUEROS PR 00660

SR. JOSE F. COSTAS  
FUNCIONARIO ULEES  
URB. EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ  
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102  
828 AVE. HOSTOS  
MAYAGUEZ PR 00680



JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III