

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 HIMA SAN PABLO CAGUAS
(Hospital)

y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(U.G.T.) (Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-998

SOBRE: DESPIDO POR
ABSENTISMO

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó en las instalaciones del Hospital HIMA en Caguas, el 23 de mayo de 2014. Ése día, el caso quedó sometido para efectos de análisis y adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital HIMA, en lo sucesivo, "el Hospital": la Lcda. Gianna Robles, asesora legal y portavoz; la Sra. Elena Robinson, representante y testigo; la Sra. Ileana Rivera, testigo; y el Lcdo. César López, en calidad de observador. Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Edwin Rivera, asesor legal y portavoz; y la Sra. Gless Robledo López, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR EL HOSPITAL:

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

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido de la querellante Gless Robledo estuvo justificado. De resolver en la afirmativa, desestimar la querella. De ser en la negativa, ordenar el pago de [la] mesada con honorarios de abogado con cualquier otro remedio que en derecho y a tenor con el Convenio Colectivo proceda. (sic)

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. De resolver en la afirmativa, desestimar la querella. De ser en la negativa, ordenar el remedio adecuado.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²ARTÍCULO 4
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 limitara a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevaran a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobretiempos, 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 otros 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.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

EXHÍBITS CONJUNTOS:

1. Convenio Colectivo 2005-2008.
2. Guía del Empleado
Acuse de Recibo (8/22/08).
3. Carta de despido de 4 de octubre de 2013.

² Convenio Colectivo 2011-2015.

4. Amonestación verbal (absentismo excesivo) de 9/11/12.
Amonestación escrita de 12/14/12.
Suspensión de empleo y sueldo 8/20/13 a 8/23/13.
5. Amonestación verbal (falta de puntualidad) de 8/19/13.
6. Solicitud de Licencia 8/28/13.
7. Entrevista al Empleado de 09/07/13.

EXHÍBITS DE LA UNIÓN:

1. Certificado médico de 8/27/13.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Gless Robledo López, aquí querellante, se desempeñó como enfermera graduada en el Área de Recuperación ("Recovery") de Sala de Operaciones.
2. En el Área de Recuperación ("Recovery") de Sala de Operaciones se brindan cuidados especializados a los pacientes luego de una cirugía.
3. El 11 de septiembre de 2012, se amonestó verbalmente a la Querellante por ausentarse excesivamente.
4. El 14 de diciembre de 2012, se amonestó por escrito a la Querellante por ausentarse excesivamente.
5. El 19 de agosto de 2013, se suspendió de empleo y sueldo a la Querellante por ausentarse excesivamente. Ése día, también se amonestó verbalmente a la Querellante por falta de puntualidad.
6. El 4 de octubre de 2013, el Hospital prescindió de los servicios de la Querellante.
7. El 11 de octubre de 2013, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Hospital argumentó que el despido estuvo justificado debido a que la Querellante excedió lo establecido en la norma sobre asistencia y puntualidad de la Institución. La Unión, no hizo alegación, más bien llamó la atención sobre las excusas de las ausencias de la Querellante.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev.135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

A tales efectos, el Hospital presentó prueba robusta, suficiente para demostrar que la Querellante incurrió en un patrón de ausencias que excedió por mucho lo establecido en la norma sobre asistencia y puntualidad del Hospital. En cada una de las etapas del procedimiento disciplinario se dialogó con la Querellante, en presencia de un representante de la Unión, para saber el porqué de su conducta. Del mismo modo, se le orientó sobre la norma de asistencia y puntualidad y como su incumplimiento afectaba el servicio que se ofrece en el Área de Recuperación ("Recovery"), sin que se obtuviese

un resultado positivo. Ninguna de las medidas disciplinarias previas al despido fue impugnada.

En este caso, la Querellante brindó diversas razones para excusar sus ausencias tales como que no tenía quien le cuidase a su hijo y que se sentía mal. Durante la vista se trajo a colación que la Querellante padece de Escoliosis. Sin embargo, no se presentó prueba que evidenciara que el Patrono tenía conocimiento oficial de su condición, ni de alguna gestión de la Querellante para obtener un acomodo razonable.

Sobre el particular, el Árbitro Volz³ expresó lo siguiente: "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."

Es preciso destacar que aun cuando las razones ofrecidas por un empleado para excusar cada ausencia parezcan justificadas, este puede ser disciplinado por las ausencias en exceso si las mismas se vuelven tan frecuentes que resultan en que el servicio brindado por el empleado tenga poco o ningún valor para el Patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió "que se entenderá por justa causa para el

³ Louisville Water Co., 77 L.A. 1049 (1981)

despido la que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa." Secretario de Trabajo v. I.T.T. Western Hemisphere Directories, 108 D.P.R.536, (1979).

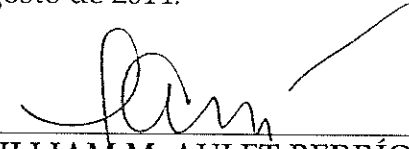
A tenor con lo antes expuesto, encontramos que el despido de la Querellante no fue arbitrario ni caprichoso, sino que existió justa causa para el mismo dado que atentaba contra el derecho de la gerencia de mantener la eficiencia y el orden necesario para dirigir y operar su negocio.

VII. LAUDO

El despido de la Querellante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 26 de agosto de 2014.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitra

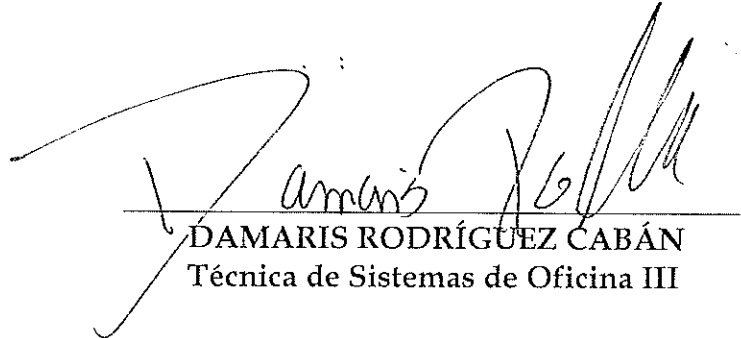
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 26 de agosto de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA GIANNA ROBLES
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00726-4980

SRA ELENA ROBINSON, CCP
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS
PO BOX 4480
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO EDWIN RIVERA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III