

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

HPM FOUNDATION  
(DBA HEALTHPRO MED)  
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-915

SOBRE: REPRIMENDA ESCRITA

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 25 de agosto de 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 20 de noviembre de 2015.

Por HPM FOUNDATION (DBA HEALTHPRO MED), en adelante "el Patrono o HealthProMed", comparecieron: el Lcdo. Yldefonso López Morales, asesor legal y portavoz; la Sra. Luzdy Rivera Marrero, representante; y el Sr. Héctor Santiago, testigo.

Por la UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD UNIDAD "A", en adelante "la ULESS", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Manuel A. Maestre Marín, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la sumisión en los siguientes términos:

Que la Árbitra determine si la reprimenda escrita de que fue objeto el querellante, Manuel Maestre, estuvo justificada. De no estarlo, que provea el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>

### ARTÍCULO VIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

SECCIÓN 1. La Compañía retiene el derecho exclusivo a administrar el negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, a hacer reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de la Compañía, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de sus operaciones, a emplear, asignar deberes, cesantear o despedir empleados por justa causa y a implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajo de tiempo extra, conforme a las disposiciones de este Convenio Colectivo y a la ley.

...

---

<sup>1</sup> Las partes estipularon como el Exhibit -1- Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, el cual ha sido prorrogado y cubre la querella en cuestión.

#### IV. HECHOS

El Sr. Manuel Maestre Marín, querellante, es enfermero profesional en el HealthProMed desde noviembre de 2012. Su horario de trabajo es de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. El 11 de septiembre de 2014, el Querellante recibió una reprimenda escrita por, alegadamente, registrar su hora de entrada y tomar alimentos fuera del horario establecido.

La Sra. Luzdy Rivera Marrero, directora de Recursos Humanos, suscribió una comunicación escrita dirigida al Sr. Manuel Maestre. En ella, le indicó un alegado incumplimiento sobre su registro de asistencia, de acuerdo al horario de trabajo establecido, ya que su pago se tramita basado en esa información. Que su periodo de alimento es de una hora, y que no podía registrarlo antes sin autorización escrita de su supervisor. Le advirtió que de continuar incumpliendo incurría en violación a la política de Registro de Asistencia, lo cual era causa para acción disciplinaria.<sup>2</sup>

El 11 de septiembre de 2014, el Sr. Héctor L. Santiago, director de Servicios de Enfermería, emitió una reprimenda escrita al Querellante. En la misma, la cual citamos según fue redactada, se expuso lo siguiente:

...Sr. Maestre, en varias ocasiones nos hemos reunido para dialogar sobre su incumplimiento en el registro de sus horas trabajadas. En dichas reuniones hemos llegado a unos acuerdos para poder estar en cumplimiento con la política

---

<sup>2</sup> Exhibit -1- Patrono.

institucional sobre el registro de asistencia contenida en el Manual de Empleado de la cual usted tiene conocimiento.

Este incumplimiento se ha convertido en un patrón a pesar de todos los acercamientos que le hemos hecho para que no continúe con dicha práctica que viola a la norma establecida.

El 13 de agosto de 2014, el Departamento de Recursos Humanos le circuló un comunicado por la misma situación previamente señalada por el Departamento de Enfermería y aun así la situación continúa. Por esta razón le sugerimos que tome las acciones necesarias para que pueda cumplir con este aspecto. De continuar con dicha práctica estaremos tomando acciones disciplinarias que pueden ser desde suspensión de empleo y sueldo hasta la separación permanente de su empleo, dependiendo de la severidad del asunto...

La Unión inconforme con la reprimenda escrita al Querellante activó el Procedimiento de Quejas y Agravios y radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención del Patrono es que el Querellante violó repetidamente las Normas de Registro de Asistencia establecidas en el Manual del Empleado. Para fundamentar la misma, presentó el testimonio del Sr. Héctor Santiago. El señor Santiago declaró que lleva 10 años trabajando en HealthProMed, como director de enfermería. Sostuvo que preparó la reprimenda escrita al señor Maestre porque había un incumplimiento en su

registro de asistencia desde mayo de 2014.<sup>3</sup> Indicó que al revisar el mismo para que se preparara la nómina bisemanal, se percató que el señor Maestre estaba registrando su hora de entrada y periodo de almuerzo antes a la establecida. Declaró que al indagar, el señor Maestre le indicó que llegaba temprano porque vivía lejos. El señor Santiago explicó que evaluó varios registros de asistencia del señor Maestre, los cuales demostraron que estaba registrando la hora de entrada previo al horario establecido, incluyendo la hora de almuerzo, sin su autorización y que dialogó con el señor Maestre para que no lo hiciera. Añadió que posterior a la reprimenda escrita el señor Maestre corrigió su incumplimiento y comenzó a registrar su hora según lo establecido.

La contención de la Unión es que la reprimenda escrita fue injustificada toda vez que el Manual del Empleado, no le fue entregado al Querellante. A esos efectos, el Querellante declaró que comenzó a trabajar allá para el 2013 en el área de laboratorio y que atendía diariamente entre 30 a 60 pacientes el solo. Indicó que dialogó con el señor Santiago sobre la cantidad de trabajo para él solo en varias ocasiones. Declaró que cuando el señor Santiago le hizo la observación sobre el registro de asistencia, le explicó que entraba así porque en ocasiones el trabajo era demasiado. Que, posteriormente, llegó un ayudante, pero aun así la cantidad de trabajo era excesiva. Expresó que adelantaba los reportes de laboratorio para que, cuando el médico viera al paciente estuvieran en el récord.

---

<sup>3</sup> Exhibit 2 al 6 – Patrono.

El Querellante expresó que en ocasiones cuando tenía un paciente y era la hora de tomar alimentos lo sustituía otra persona, pero cuando esa persona no podía canalizar la vena del paciente lo llamaban antes que culminara su hora de almuerzo y que él, en ese momento, registraba su hora de entrada. Explicó que en muchas ocasiones el paciente era un niño y la persona que lo sustituía no era experta para canalizar al niño y lo llamaban. El Querellante sostuvo que el Patrono le pagó las horas extras que generaban con dicha situación.

El Querellante indicó que en ninguna de las ocasiones el supervisor le solicitó entrar antes y que dos (2) veces le dijo que no podía hacerlo. Sostuvo que conocía que para trabajar fuera de su horario tenía que tener autorización de su supervisor.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la reprimenda escrita al querellante Manuel Maestre, estuvo justificada o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la acción disciplinaria pueda ser resuelta de una u otra forma.<sup>4</sup> El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la acción tomada.

---

<sup>4</sup> Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

Aquilatada y evaluada la prueba sometida el Patrono probó, sin dudas, la justa causa por la cual disciplinó al Querellante. La prueba demostró que el Querellante recibió recordatorios verbales, según admitió en su testimonio cuando expresó que su supervisor, en dos (2) ocasiones, le dijo que no podía entrar temprano ni registrar su hora de almuerzo antes; y que, además, se lo expresó por escrito el 13 de agosto de 2014. Sin embargo, no empece a ello, el Querellante continuó con su incumplimiento por lo cual fue disciplinado. No podemos pasar por alto que aun cuando la Unión en su alegato, basó su argumentación en que al Querellante no se le había entregado el Manual del Empleado, lo cierto es que éste admitió que entraba así porque, en ocasiones, el trabajo era demasiado. Además que recibió el pago horas extras y que reconocía que para trabajar fuera de su horario, tenía que tener autorización de su supervisor, lo cual fue para esta Ábitro, prueba suficiente para probar la disciplina impuesta. El Patrono actuó conforme a sus prerrogativas gerenciales, manejó la operación de su negocio conforme a lo negociado en el Convenio Colectivo.

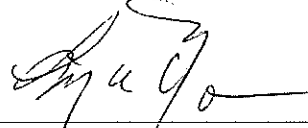
Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

Determinamos que la reprimenda escrita al querellante, Manuel Maestre, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2015.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 15 de diciembre de 2015 y remitida

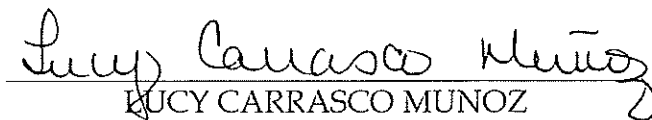
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO YLDEFONSO LÓPEZ MORALES  
O'NEILL & BORGES  
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA  
250 MUÑOZ RIVERA AVENUE STE 800  
SAN JUAN PR 00918-1813

SRA LUZDY RIVERA MARRERO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HEALTHPROMED  
P O BOX 14457  
SAN JUAN PR 00916

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

SRTA ANA C MELÉNDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111



---

LUCY CARRASCO MUNOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III