

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-23-439

**SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
POR AUSENCIAS Y TARDANZAS
ARLENE PACHECO VÉLEZ**

**ÁRBITRO:
YESENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para celebrarse el 16 de octubre de 2025 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. En dicha fecha, la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)**, representada por el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, solicitó la suspensión de la vista y que el caso fuese sometido para adjudicación mediante memorandos de derecho. El Patrono, **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, representado por la Lcda. Erika I. Martínez Ríos, manifestó su anuencia a dicha solicitud. En consecuencia, las partes presentaron una Estipulación de Hechos y Documentos, seguida de la radicación de sus respectivos alegatos. El caso quedó sometido, para adjudicación, el 15 de diciembre de 2025.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, la cual se transcribe según fue redactada:

Que la Honorable Árbitro determine si la amonestación que se le dio a la empleada Arlene Pacheco el 22 de noviembre de 2022 fue justificada a tenor con el Manual de Empleado y el Convenio Colectivo vigente. De determinarse que fue justificada que se desestime la querella con perjuicio. De la Honorable Árbitro entender que la amonestación no fue justificada, que se provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.

PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA

- Exhibit 1 :** Convenio Colectivo aplicable al 22 de noviembre de 2022.
- Exhibit 2:** Acuse de recibo del Manual del Empleado del Hospital firmado por la Sra. Arlene Pacheco.
- Exhibit 3:** Manual del Empleado del Hospital.
- Exhibit 4:** Amonestación Escrita del 22 de noviembre de 2022 por motivo de ausencias y/o tardanzas.
- Exhibit 5:** *TimeCard* de la Sra. Arlene Pacheco correspondiente a las fechas de marzo a noviembre de 2022.
- Exhibit 6:** Amonestación Verbal del 12 de octubre de 2018, por motivo de ausencias.

III. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. Entre el Hospital de la Concepción y la Unión hubo un Convenio Colectivo que cubría a las enfermeras graduadas, incluyendo a la señora Pacheco, para el 22 de noviembre de 2022. (Exhibit 1).
2. La señora Pacheco trabaja en el Hospital de la Concepción en calidad de Enfermera Graduada (BSN).
3. El 22 de mayo de 2015, la unionada recibió el Manual del Empleado del Hospital. (Exhibits 2 y 3).

4. El 12 de octubre de 2018, la señora Pacheco recibió una Amonestación Verbal por motivo de ausencias. (Exhibit 6).
5. El 22 de noviembre de 2022, la unionada recibió una Amonestación Escrita por motivo de ausencias y/o tardanzas. (Exhibit 4).
6. En la amonestación del 22 de noviembre de 2022, se detalla lo siguiente en cuanto al patrón de ausencias:

Fecha y turno antes de la ausencia	Fecha y turno de la ausencia	Fecha y turno después de la ausencia
25/marzo/2022 OFF	26/marzo/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	27/marzo/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
27/marzo/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	28/marzo/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	29/marzo/2022 11:00 p.m. a 7:00 a.m.
19/abril/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	20/abril/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	21/abril/2022 OFF
2/mayo/2022 OFF	3/mayo/2022 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	4/mayo/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
20/junio/2022 OFF	21/junio/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	22/junio/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
31/agosto/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	1/septiembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	2/septiembre/2022 11:00 p.m. a 7:00 a.m.
18/septiembre/2022 OFF	19/septiembre/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	20/septiembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
27/septiembre/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	28/septiembre/2022 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	29/septiembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
7/noviembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	8/noviembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	9/noviembre/2022 11:00 p.m. a 7:00 a.m.
13/noviembre/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	14/noviembre/2022 11:00 p.m. a 7:00 a.m.	15/noviembre/2022 OFF
15/noviembre/2022 OFF	16, 17 y 18/nov/2022 3:00 p.m. a 11:00 p.m.	19 -20/nov/2022 Fin de Semana (OFF)

7. Respecto al patrón de tardanzas, la amonestación del 22 de noviembre de 2022 detalla lo siguiente:

Fecha y turno	Tardanza
24/marzo/2022 - 3-11	3:02 p.m.
1/abril/2022 - 3-11	3:02 p.m.
12/mayo/2022 - 7-3	7:02 p.m.
26/julio/2022 - 7-3	7:04 a.m.
13/agosto/2022 - 6-2	6:09 a.m.
29/agosto/2022 - 11-7	11:02 p.m.
20/septiembre/2022 - 3-11	3:23 p.m.
23/septiembre/2022 - 3-11	3:04 p.m.
7/noviembre/2022 - 3-11	4:52 p.m.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 temporeraamente, 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 causa 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, 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 querella.

ARTICULO XVIII
LICENCIA POR ENFERMEDAD

- A. Todo empleado cuya fecha de empleo es anterior al 1ro de noviembre de 1984 acumulará licencia por enfermedad a razón de uno punto sesenta y siete (1.67) días por cada mes en que haya tenido por lo menos 115 horas de labor (20 días anual).
- B. Todo empleado cuya fecha de empleo fue el 1ro de noviembre de 1984 o es posterior a dicha fecha acumulará uno punto veinticinco (1.25) por cada mes en que haya tenido por lo menos 115 horas de labor (15 días anual). La licencia por enfermedad no utilizada quedará acumulada para los años sucesivos para un máximo de 30 días, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá, salvo en caso de fuerza mayor, notificar al Hospital el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. La compensación se computará multiplicando por ocho (8) el jornal regular por hora del empleado al momento de su enfermedad.

ARTICULO XXXIII
BONO POR ASISTENCIA

El Hospital pagará una bonificación por asistencia como sigue:

Mensualmente todo empleado que no se ausente por ninguna razón recibirá una bonificación equivalente a un (1) día de trabajo mensual por cada mes que tenga asistencia perfecta. No se tomarán en consideración como ausencia el periodo de vacaciones regulares, vacaciones por maternidad, servicio militar y licencias sindicales.

Para estos propósitos se considerará asistencia perfecta todas aquellas horas que se registren dentro de los siete (7) minutos de gracia que concede el Hospital después de la hora de entrada a los respectivos turnos. Además, el hospital concederá hasta un máximo de tres (3) tardanzas o una hora (lo que ocurra primero), para que el empleado tenga derecho a esta bonificación. Dicha bonificación se pagará a través de nómina en cheque separado el segundo viernes de cada mes, hasta donde sea posible.

V. **CONDUCTA QUE CONSTITUYE DESVIACIONES A LAS NORMAS
ACCIÓN DISCIPLINARIA**

CONDUCTA	1er Incidente	2do Incidente	3er o más Incidentes
1. Patrón reiterado de ausentismo, por ejemplo, antes o después de días feriados, días libres, fines de semana o turnos de guardias o cualquier otro día de la semana.	Reprimenda Verbal	Advertencia Escrita	Suspensión / Separación de Empleo
11. Patrón reiterado de tardanzas.	Reprimenda Verbal	Advertencia Escrita	Suspensión / Separación de Empleo

VI. **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

En el caso ante nuestra consideración, la licenciada Erika Martínez Ríos, en representación del Hospital de la Concepción, sostuvo en su memorando que la amonestación impugnada en este caso, impuesta a la señora Arlene Pacheco Vélez el 22 de noviembre de 2022, por un patrón de ausencias y tardanzas, debe ser confirmada por esta Árbitro. El Hospital de la Concepción alegó que, conforme a la estipulación de hechos entre las partes, la querellante había sido previamente amonestada, verbalmente, el 12 de octubre de 2018, por un patrón de ausencias y tardanzas. Sostiene que, en aplicación del principio de disciplina progresiva dispuesto en el Manual de Empleados, la señora Pacheco incurrió nuevamente en un patrón reiterado de conducta similar, consistente en trece (13) ausencias ocurridas antes o después de días libres, feriados o

fines de semana, así como en nueve (9) tardanzas dentro del período comprendido entre marzo y noviembre de 2022.

El Patrono argumentó que no actuó de forma irrazonable al imponer la amonestación escrita, toda vez que le asiste el derecho a ejercer sus prerrogativas administrativas conforme al Convenio Colectivo vigente, el cual tiene fuerza de ley entre las partes. Añadió que dicha actuación encuentra respaldo, tanto en la jurisprudencia como en laudos arbitrales previamente emitidos, en los cuales se ha establecido que cuando un empleado incurre en ausentismo crónico y no demuestra una respuesta positiva a las oportunidades brindadas para corregir su conducta, no puede obligarse al patrono a retenerlo en su empleo, independientemente de las excusas ofrecidas, incluyendo razones de enfermedad.

Asimismo, el Hospital sostiene que el Manual de Empleados del cual la querellante acusó recibo oportunamente, dispone claramente que, cuando un empleado incurre en un patrón reiterado de ausencias, al primer incidente procede una reprimenda verbal; al segundo incidente, una amonestación escrita; y al tercer incidente o subsiguientes, una suspensión o la separación del empleo. Alegó que la medida disciplinaria impugnada fue impuesta en estricto cumplimiento de dicho esquema de disciplina progresiva, dado que la querellante se encontraba incurriendo en un segundo patrón de ausentismo, al haber recibido, previamente, una amonestación verbal en el año 2018. Añadió, además, que las partes estipularon como hecho no controvertido que la

querellante acusó recibo del Manual del Empleado el 22 de mayo de 2015, por lo que conocía las normas y consecuencias disciplinarias allí establecidas.

Por su parte, la Unión de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), representada por el licenciado Félix Bartolomei Rodríguez, sostiene que la amonestación escrita impuesta a la querellante, señora Arlene Pacheco, carece de justificación y debe ser eliminada de su expediente personal. Este planteó que el Patrono no puede imponer medidas disciplinarias a una empleada por el uso legítimo y válido de la licencia por enfermedad que le reconoce el Convenio Colectivo, máxime cuando dicha actuación podría constituir la antesala de un despido. Señala el representante sindical que la licencia por enfermedad tiene como propósito permitir al empleado ausentarse del trabajo cuando se encuentra enfermo, incapacitado o expuesto a una condición contagiosa, sin que ello afecte su salario, y que el Convenio Colectivo establece claramente el derecho de los empleados a acumular y utilizar dicha licencia. En ese sentido, argumenta que, sancionar disciplinariamente a un trabajador por ejercer ese derecho, contraviene la política pública laboral vigente y vulnera las disposiciones del propio Convenio que rige la relación obrero-patronal.

La Unión añadió que, en cuanto a las tardanzas imputadas a la querellante, el mismo Convenio Colectivo contempla un período de gracia para la entrada al trabajo, y que las tardanzas atribuidas a la señora Pacheco ocurrieron dentro de dicho margen permitido, por lo cual no deben ser consideradas como infracciones disciplinables. Asimismo, invoca la doctrina de los actos propios, destacando que el Patrono está

obligado a actuar de buena fe y no puede asumir conductas contradictorias, tales como conceder y reconocer la licencia por enfermedad para luego utilizar su disfrute como fundamento para imponer sanciones disciplinarias. A juicio de la Unión, la actuación del Patrono resulta incompatible con la política pública laboral que protege el uso de la licencia por enfermedad, por lo que solicita que esta Árbitro no avale dicha conducta y ordene la revocación de la amonestación impugnada.

Luego de evaluar y ponderar la postura de ambas partes, estamos en posición de resolver. En esta ocasión, nos corresponde resolver si la amonestación escrita impuesta a la Sra. Arlene Pacheco Vélez, el 22 de noviembre de 2022 por un alegado patrón de ausencias y tardanzas, fue razonable y conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y las normas internas del Hospital de la Concepción, o si, por el contrario, dicha medida disciplinaria debe ser dejada sin efecto y eliminada de su expediente personal.

No está en controversia que el Hospital de la Concepción, en su carácter de Patrono, ostenta amplias prerrogativas gerenciales conforme al Artículo XXXII del Convenio Colectivo, incluyendo la facultad de disciplinar a sus empleados. Tampoco está en controversia que el propio Convenio Colectivo reconoce expresamente el derecho de los empleados a acumular y utilizar licencia por enfermedad, sujeto a los términos y requisitos allí establecidos. Ante la coexistencia de ambos derechos, corresponde a esta Árbitro armonizarlos de manera razonable y equitativa. La función arbitral exige, por tanto, establecer un justo balance entre el ejercicio del poder disciplinario patronal — dirigido a salvaguardar la eficiencia, el orden y el buen funcionamiento de las

operaciones hospitalarias – y la protección de los derechos contractuales del empleado. Ninguno de estos derechos es absoluto ni puede ejercerse de forma irrestricta. Dicho balance se alcanza mediante la evaluación de si la acción disciplinaria responde a un propósito legítimo y razonable, sustentado en evidencia objetiva de una conducta reiterada que afecta la operación del Patrono, o si, por el contrario, constituye una interferencia indebida con el disfrute de beneficios contractualmente reconocidos. En este análisis, la Árbitro no sustituye el criterio administrativo del Patrono, sino que examina si este actuó dentro de los parámetros de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe exigidos por el Convenio Colectivo.

A la luz de este estándar, la controversia no se centra en la mera utilización de la licencia por enfermedad, sino en determinar si la amonestación impuesta por ausencias responde a un patrón de conducta que incide negativamente en la operación del Patrono y justifica, de manera no arbitraria ni caprichosa, la imposición de medidas disciplinarias. Si bien la Unión alegó que las ausencias obedecieron a enfermedad, dicho planteamiento debe evaluarse a la luz del récord completo y no de forma aislada. Tras examinar la evidencia presentada, esta Árbitro concluye que el Hospital cumplió con su peso probatorio al demostrar que la acción disciplinaria no se fundamentó en penalizar el uso de la licencia de enfermedad de la empleada, sino en atender un patrón reiterado de ausencias documentadas. Veamos:

Del análisis del récord disciplinario y de la evidencia documental estipulada, que obra en autos, surge un patrón reiterado de ausencias colocadas estratégicamente antes

o después de sus días libres, lo que en la práctica laboral constituye la formación de "puentes". Dicho patrón no responde a eventos aislados, sino a una conducta consistente y repetitiva a lo largo del año 2022. En múltiples instancias, la querellante se ausentó inmediatamente luego de un día libre, extendiendo de facto, sus días libres, lo cual impacta directamente la continuidad operacional del hospital. El expediente refleja, de manera específica, los siguientes eventos:

- El **25** de marzo de 2022, la querellante tenía día libre y se ausentó el **26** de marzo de 2022.
- El **2** de mayo de 2022, tenía el día libre y se ausentó el **3** de mayo de 2022.
- De igual forma, el **20** de junio de 2022, la querellante tenía libre y se ausentó el **21** de junio de 2022.
- El **18** de septiembre de 2022, tenía día libre y se ausentó el **19** de septiembre de 2022.
- En noviembre de 2022, el patrón se torna aún más evidente. Se ausentó el **14** de noviembre de 2022, seguido de un día libre el **15** de noviembre de 2022.
- Finalmente, el evento más revelador del patrón ocurre a partir del **15** de noviembre de 2022, fecha en la cual la querellante tenía día libre. Acto seguido, se ausentó de manera consecutiva los días **16, 17 y 18** de noviembre de 2022. Posteriormente, los días **19 y 20** de noviembre de 2022, correspondían a fin de semana, igualmente libre. En la práctica, esta

secuencia produjo una interrupción laboral prolongada, con días libres inmediatamente antes y después de las ausencias.

La reiteración de estos eventos, ausencias inmediatamente posteriores a días libres, denotan un patrón claro y consistente de ausentismo que afecta la planificación de turnos, la asignación de personal y la continuidad del servicio en una institución hospitalaria, donde la previsibilidad y la asistencia regular del personal resultan esenciales. En este contexto, la medida disciplinaria impuesta no responde a capricho patronal, sino al ejercicio legítimo de la facultad administrativa de velar por el buen y normal funcionamiento de las operaciones del Hospital, atendiendo un patrón documentado de conducta que requería corrección.

La Unión sostiene que las ausencias imputadas a la querellante obedecieron al ejercicio legítimo de licencia por enfermedad. Sin embargo, dicho planteamiento no resulta persuasivo a la luz de la evidencia presentada ni del análisis integral del récord disciplinario. En primer lugar, no está en controversia que el Convenio Colectivo reconoce el derecho a utilizar licencia por enfermedad. No obstante, ese derecho no opera de manera automática ni absoluta, sino que está sujeto a los requisitos y limitaciones establecidos en el propio Convenio. La mera alegación de enfermedad, sin más, no inmuniza al empleado frente a medidas disciplinarias cuando el uso de dicha licencia se inserta dentro de un patrón de conducta que afecta la operación patronal.

Más aún, el argumento de la Unión no logra refutar el elemento medular del señalamiento patronal: que las ausencias no fueron evaluadas de forma aislada, sino en

su conjunto y secuencia, revelando un patrón reiterado de ausencias colocadas inmediatamente adyacentes a días libres. La Unión no presentó evidencia médica concreta, específica y suficiente que explique, de manera razonable, por qué las ausencias ocurrieron sistemáticamente en esas fechas particulares y no en otras, ni que desvirtúe la inferencia razonable de una conducta reiterada. El récord demuestra que, en múltiples ocasiones, la querellante se ausentó inmediatamente después de días libres, y que dichas ausencias se concentraron en fechas que extendían de facto sus períodos de descanso. Este patrón, documentado y consistente, no queda neutralizado por la simple invocación de enfermedad, máxime cuando no se acreditó que las supuestas condiciones de salud requirieran precisamente ausencias en esos días específicos.

Particularmente revelador resulta el evento de noviembre de 2022, en el cual la querellante tuvo días libres inmediatamente antes y después de ausencias consecutivas, creando una interrupción prolongada en la prestación de servicios. La Unión no ofreció prueba que explique por qué una afección médica habría requerido ausencias estratégicamente colocadas entre días libres, ni que descarte razonablemente la inferencia de un patrón de ausentismo.

En cuanto a las tardanzas consignadas en el expediente, del análisis del período evaluado surge que el Convenio Colectivo establece un tiempo de gracia de siete (7) minutos para la hora de entrada. A la luz de dicho parámetro, la mayoría de las tardanzas registradas se encuentran dentro del margen permitido o lo exceden de forma mínima. Del récord presentado, únicamente tres (3) eventos exceden claramente el tiempo de

gracia establecido, a saber: el 13 de agosto de 2022, con una entrada a las 6:09 a.m.; el 20 de septiembre de 2022, con una entrada a las 3:23 p.m.; y el 7 de noviembre de 2022, con una entrada a las 4:52 p.m. En los demás casos, las tardanzas oscilan entre uno (1) y cuatro (4) minutos, por lo que se encuentran dentro o prácticamente dentro del margen de tolerancia contractual. En consecuencia, a diferencia del patrón de ausencias previamente analizado, las tardanzas no reflejan un patrón reiterado de incumplimiento.

En consecuencia, la Árbitro concluye que la argumentación de la Unión confunde el derecho a utilizar licencia por enfermedad, con una prerrogativa irrestricta para ausentarse, sin consecuencias disciplinarias. La evidencia demuestra que la acción patronal no se fundamentó en disciplinar irrazonablemente a la empleada, sino en corregir un patrón reiterado de conducta que afecta el funcionamiento del hospital. Bajo estas circunstancias, el señalamiento disciplinario no constituye una penalización por el uso de licencia por enfermedad, sino una respuesta razonable y proporcional a un patrón documentado de ausencias.

Por todo lo antes expresado, ésta Árbitro emite el siguiente:

VII. LAUDO

La amonestación dada a la Sra. Arlene Pacheco el 22 de noviembre de 2022 fue justificada a tenor con el Manual de Empleado y el Convenio Colectivo vigente. Se confirma la misma y se ordena, que el presente caso sea cerrado y archivado con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 5 de febrero de 2026.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

ÁRBITRO

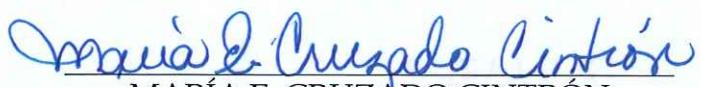
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de febrero de 2026, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz - Presidente ULEES
alverio@unidadlaboral.com
kroman@unidadlaboral.com

Sra. Olga Flores Cruz - Directora de Recursos Humanos
Hospital La Concepción
oflores@hospitalconcepcion.org

Lcdo. Félix Bartolomei - Representante Legal ULEES
fbartolomei@illmpr.com

Lcda. Erika Martínez Ríos - Representante Legal, Hospital La Concepción
emartinez@pg.legal



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA