

Gobierno 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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO**  
*(Institución o Patrono)*

*y*

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
DE PUERTO RICO**  
*(Unión)*

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-1154**

**SOBRE: DESCUENTO SALARIAL**

**ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 10 de febrero de 2010. Ese día, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Administración de Servicios Médicos, en lo sucesivo, "**la Institución o el Patrono**": el Lcdo. Manuel Clavell Spitché, asesor legal y portavoz; la Sra. Eva L. Andino Noguerras, gerente de Suministro Central y testigo; la Sra. Krishia Valcárcel, especialista en Desarrollo Organizacional y testigo; y la señora Navarro, oficial de Asuntos Laborales.

Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo, “**la Unión**”: el Sr. Agustín Santos Molina, asesor laboral y portavoz; la Sra. Ruth V. Ramos, delegada; y el Sr. Abner Cepeda Acosta, querellante.

Además, estuvo presente en calidad de observador, el Sr. Nelson Echevarria Tolentino, estudiante del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

## II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si el descuento de 1.30 horas aplicado al empleado Abner Cepeda por hechos ocurridos el día 8 de octubre de 2008, procede de acuerdo con los reglamentos aplicables, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda y de no justificarse, el árbitro determinará el remedio.

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

### ARTÍCULO IV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La Administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

### ARTÍCULO LIX PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

...

#### Sección 5- Procedimiento en casos de acciones disciplinarias.

- a. La Unión reconoce la facultad de la Administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados

---

<sup>1</sup> Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2010.

cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias, aunque se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas faltas y medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y Arbitraje.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Abner Cepeda Acosta, aquí querellante, se desempeña como asistente de suministros en la Institución. El horario de trabajo del querellante comienza a las 7:30 a.m. y culmina a las 4:00 p.m.
2. El Sr. Luis Braña también se desempeña como asistente de suministros y funge como delegado de servicios de la Unión.
3. La Sra. Eva Andino Nogueras es la gerente de Suplido Central y supervisora inmediata del Querellante y del señor Braña.
4. El 8 de octubre de 2008, tanto el Querellante como el Sr. Luis Braña, asistieron a la Orientación Anual Mandatoria que ofrece la Institución. La misma se realizó en el Anfiteatro del Hospital Municipal de San Juan.
5. El adiestramiento estaba pautado para comenzar a las 8:00 a.m. y culminar a las 3:00 p.m. No obstante, la Sra. Krishia Valcárcel, especialista en Desarrollo Organizacional de la Institución, dio por concluido el mismo a las 2:30 p.m. dada la ausencia de un recurso y el previo ajuste en la agenda del día para el adiestramiento.
6. Concluida la Orientación Anual, tanto el Querellante como el señor Braña se ausentaron de su área de trabajo, a pesar de que su jornada no había concluido.

7. El 15 de octubre de 2008, la señora Andino le dirigió una carta al Querellante en la cual le señaló su ausencia sin autorización de 8 de octubre y le notificó el descuento de una (1) hora y treinta (30) minutos de su salario.
8. El 22 de octubre de 2008, el Querellante dio inicio al procedimiento de quejas y agravios al dirigirle una carta a la señora Andino en la que indicó su desacuerdo con el descuento de salario.
9. Al señor Braña se le efectuó el mismo descuento salarial, mas no se querelló.
10. El 31 de octubre de 2008, los representantes de la Unión y del Patrono se reunieron, sin éxito, para discutir este caso.
11. El 10 de noviembre de 2008, la Unión, inconforme con la determinación del Patrono, radicó la querrela correspondiente ante este foro.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el descuento salarial efectuado al Querellante estuvo o no justificado. El Patrono, alegó que el Querellante se ausentó sin autorización al no regresar a su área de trabajo una vez concluida la Orientación Anual Mandatoria. La Unión, sostuvo que el Querellante nunca recibió instrucciones a los efectos de regresar a su área finalizada dicha orientación. Alegó además, que es uso y costumbre en la Institución el no regresar a las áreas de trabajo concluidos los adiestramientos.

No le asiste la razón a la Unión. En el Convenio Colectivo vigente entre las partes se reconoce la facultad del Patrono para establecer reglas de conducta y medidas

disciplinarias a los empleados dentro de la Unidad Apropriada.<sup>2</sup> A tales efectos, la Institución adoptó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias donde se establece que los empleados tienen que asistir con regularidad y puntualidad, cumplir con la jornada de servicio y ausentarse con previa notificación a su supervisor inmediato.<sup>3</sup>

Conforme a la prueba presentada, la encargada del adiestramiento dio por concluido el mismo a las 2:30 p.m. y despachó a la concurrencia del lugar, no de la Institución. No obstante, el Querellante decidió retirarse a su hogar a pesar de haber advenido en conocimiento, por medio del señor Braña, de que debía regresar a su área de trabajo. Más aún, éste reconoció en sala que en ausencia de instrucciones específicas de su supervisora, el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, regula las acciones de los empleados.

Sobre el uso y costumbre, la Unión no pudo demostrar que a otros empleados se les haya despachado sin que se les descuenten las horas/salarios correspondientes al día del adiestramiento. Mientras que el Patrono proveyó prueba de que otros empleados participantes del adiestramiento regresaron a sus puestos de trabajo y concluyeron su jornada laboral.<sup>4</sup>

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se desestima la querrela.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit 2 de la Institución.

<sup>4</sup> Exhibit 5 de la Institución.

**VI. LAUDO**

El descuento de 1.30 horas aplicado al empleado Abner Cepeda por hechos ocurridos el día 8 de octubre de 2008, procede de acuerdo con los reglamentos aplicables. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de abril de 2010.

---

**LILLIAM M. AULET BERRIOS**  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 13 de abril de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA RUTH V RAMOS  
DELEGADA  
UNION GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247 65 INF STA  
SAN JUAN PR 00929

SR AGUSTIN SANTOS MOLINA  
ASESOR LABORAL  
UNION GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247 65 INF STA  
SAN JUAN PR 00929

LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE  
ASESOR LEGAL  
ADM SERVICIOS MEDICOS (ASEM)  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

---

**YESENIA MIRANDA COLON**  
Técnica de Sistemas de Oficina III