

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

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
(Querellante)

v.

HOSPITAL HIMA-SAN PABLO-CAGUAS  
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2531

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
AUSENTISMO  
GLADYS GONZÁLEZ SOLÍS

ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 16 de septiembre de 2013 en las instalaciones del hospital HIMA San Pablo en Caguas, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Gladys González Solís, reclamante. Por la parte querellada, hospital HIMA - San Pablo Caguas, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Víctor M. Rodríguez Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Elena Robinson Buendía, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Nilda Santiago Santiago, supervisora del Nursery.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido para adjudicación al finalizar la vista.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Ábitro determine si la suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días [impuesta] por el Patrono fue una acción disciplinaria justificada a base de la prueba presentada y el derecho aplicable.

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

### ARTÍCULO 13

#### ARBITRAJE

#### Sección 1- Procedimiento de Apelación

La Unión podrá apelar a arbitraje para resolver cualquier querrela de un empleado relativa a la interpretación de una estipulación expresa de este Convenio, siempre y cuando dicha querrela haya sido primero procesada conforme se establece en el Artículo XII. De no apelar a arbitraje cualquier querrela, según se establece en esta sección dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital dada bajo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Artículo XII, la querrela se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresados en la respuesta del Hospital y dichos términos serán finales y mandatorios.

La parte que radique la querrela expondrá, por escrito, los hechos, alegaciones y disposiciones del Convenio Colectivo en que basa su reclamación, entregando el original al Negociado de Conciliación y Arbitraje y copia a la otra parte.

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de abril de 2011 hasta el 1 de abril de 2015. Unidad de Profesionales. (Exhibit 1 Conjunto).

### Sección 2- Selección de Arbitro

El apelante deberá solicitar al Departamento del Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Conciliación y Arbitraje, una lista con los nombres de tres (3) árbitros cualificados e imparciales. Se deberá hacer la selección del árbitro cada parte eliminando simultáneamente un nombre en la lista. El nombre que quede será el de la persona que actuará como árbitro.

### Sección 3- Jurisdicción del Arbitro

La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querella y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de la estipulación o estipulaciones de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes, limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni a establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni a considerar términos o condiciones de empleos o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las estipulaciones de este Convenio.

...

## IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días impuesta a la Sra. Gladys González Solís el 13 de febrero de 2013, por su alegado problema de ausentismo, estuvo justificada o no. La señora González Solís se desempeña como Enfermera Graduada en el Área del "Nursery" del hospital HIMA San Pablo en Caguas.

El Patrono alegó que se justificaba la imposición de la medida disciplinaria, ya que desde el 2011 la empleada presentaba problemas de ausentismo y a pesar de las

múltiples orientaciones y alternativas que se le brindaron ésta no modificó su conducta. Sostuvo que previo a esta medida disciplinaria la empleada había sido disciplinada progresivamente por su problema de ausentismo.

Para sustentar sus alegaciones el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Elena Robinson y de la Sra. Nilda Santiago, así como la prueba documental que evidenció las ausencias de la empleada durante el periodo comprendido entre septiembre de 2011 hasta agosto de 2012; y las medidas disciplinarias impuestas previamente.

La Unión, por su parte, alegó que la medida disciplinaria no estuvo justificada, ya que la empleada estaba haciendo uso de sus licencias. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la señora González Solís, quien declaró que sus ausencias se debieron a condiciones de salud propias y de su madre. Además, declaró que en ningún momento la gerencia le brindó alternativas para lidiar con su situación.

Luego de examinar la totalidad de la evidencia admitida, determinamos que se justifica la imposición de la medida disciplinaria. Veamos.

Es harto conocido que los Árbitros, al igual que los Tribunales, reconocen que el peso de la prueba recae sobre la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia. Por lo tanto, le corresponde al Patrono demostrar mediante prueba afirmativa, clara y convincente que la medida disciplinaria impuesta a la Sra. Gladys González Solís estuvo justificada. Mediante la evidencia presentada, el Patrono demostró que la empleada había incurrido en ausencias excesivas en violación a las normas de la Institución, contenidas en la Guía del Empleado. Además, este demostró

haber cumplido con el plan de disciplina progresiva, de modo que le advirtió a la empleada sobre su falta y le brindó la oportunidad de corregirla; no obstante, esta no modificó su conducta ausentista.

De la evidencia presentada surgió que el 22 de mayo de 2012 la empleada fue orientada respecto a su problema de ausentismo; el 15 de agosto de 2012 recibió una amonestación verbal; el 12 de octubre de 2012 recibió una amonestación escrita; y finalmente, el 13 de febrero de 2013 recibió la suspensión de empleo y sueldo objeto de esta controversia.

Cabe señalar que del testimonio de la señora Robinson Buendía, así como del testimonio de la supervisora Nilda Santiago, surgió que a la empleada se le brindó la alternativa de cambiar su turno, para que ésta pudiera atender sus asuntos de salud, sin embargo, la empleada no aceptó. Además, declararon que a pesar de que la empleada presentó ausencias excesivas, no todas sus ausencias fueron consideradas para activar el procedimiento disciplinario por ausentismo. También declararon sobre los efectos adversos que causa el ausentismo y los costos en que incurre la institución para cubrir dichas ausencias.

La Guía del Empleado<sup>2</sup>, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

...

- **Acción Disciplinaria:**

La falta de asistencia y puntualidad por el empleado estarán sujetas a disciplina progresiva.

---

<sup>2</sup> Exhibit 2 Conjunto. El acuse de recibo firmado por la Sra. Gladys González Solís fue identificado como el Exhibit 2a Conjunto.

El procedimiento disciplinario se activa:

1. Cuando un empleado se ausente por más de tres (3) ocasiones en un mes o más de seis (6) veces en un período de doce (12) meses.
2. Cuando incurra por tercera ocasión en uno de los siguientes patrones de ausentismo:
  - a. Ausencias antes y/o después del día libre.
  - b. Ausencias en el día antes y/o después de un día feriado.
  - c. Ausencias cuando al empleado le corresponde trabajar guardias.
  - d. Ausencias cuando le corresponda trabajar en fines de semana.
  - e. Cualquier otro patrón de ausencias.
3. Cuando un empleado incurre en tardanzas que sobre pasan de tres (3) en un mes o de ocho (8) en un año.

Al determinar el grado de disciplina a imponérsele a un empleado no serán considerados los avisos de acción disciplinaria cuando hayan transcurrido más de trescientos sesenta y seis (366) días desde la fecha en que se emitió el mismo, siempre y cuando el empleado no haya incurrido en otra violación del mismo tipo durante dicho período o para mostrar violaciones reiteradas a la normas de la Institución.

...

Sobre este aspecto nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado que los patronos podrán implantar aquellas normas y reglamentos que estimen necesarios para asegurar el buen y normal funcionamiento de la empresa, y los empleados estarán sujetos a ellas

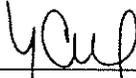
siempre que las mismas cumplan con el criterio de razonabilidad y sean notificadas, oportunamente, al empleado. En el presente caso consideramos que las normas implantadas por el Patrono son razonables, además, este evidenció que la empleada conocía las mismas. Por tal razón, se confirma la medida disciplinaria impuesta mediante la presente decisión.

#### V. DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días impuesta a la Sra. Gladys González Solís, el 13 de febrero de 2013, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de marzo de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 12 de marzo de 2014 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

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

LCDO VÍCTOR M RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
HIMA  
PO BOX 4480  
CAGUAS PR 00726

SRA ELENA ROBINSON  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HIMA  
PO BOX 4480  
CAGUAS PR 00726



---

Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III