

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**CENTRO DE SALUD COMUNAL
BELAVAL
(Patrono u Hospital)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-2255

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENCIA SIN AUTORIZACIÓN**

**ÁRBITRO:
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

INTRODUCCIÓN

La vista del caso de autos se celebró en el en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. el 30 de agosto de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 16 de octubre de 2007. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO u HOSPITAL: Lcda. Justa Aponte Pedraza, Asesora Legal; Sra. Gisela Curcio, Directora de Finanzas; y la Sra. Elizabeth Sánchez, Directora de Recursos Humanos, ambas en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Carlos M. Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Carlos Rivera, Delegado; y el Sr. Porfirio Rodríguez, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Ábitro. Por tal razón, cada una sometido su respective proyecto:

POR EL PATRONO

“Determinar si conforme a derecho la suspensión disciplinaria del querellante por dos semanas de trabajo estuvo o no justificada. De no estarlo, que la Ábitro determine la acción disciplinaria que corresponda conforme a los hechos de este caso, la evidencia presentada y las disposiciones del Convenio Colectivo.”

POR LA UNIÓN

“Que la Honorable Ábitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Porfirio Rodríguez estuvo o no justificada. Si resuelve que no estuvo justificada que provea el remedio adecuado”.

Luego de analizar ambos proyectos, y cónsono con las disposiciones pertinentes del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el que se expone en el proyecto de sumisión de la Unión.

¹ Artículo IX Acuerdo de Sumisión en su sección b dispone que “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto(os) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO VIII****Derechos de Administración**

Sección 1: El Patrono y/o Compañía retiene el derecho exclusivo a administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, 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 trabajadores 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 y a la Ley.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Centro de Salud Comunal Belaval se dedica a la prestación de servicios de salud primaria a los pacientes de las comunidades de Barrio Obrero y Cantera.
2. Los servicios que ofrece este Hospital se prestan en dos turnos, a saber: De 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y 2:00 p.m. a 10:00 p.m., los siete días de la semana.
3. El Sr. Porfirio Rodríguez, en adelante el querellante, se desempeña como Oficinista de Facturación y Cobro en el Hospital.
4. Éste, como parte de sus funciones, le corresponde recopilar información vital de aquellos pacientes que visitan Hospital, hacer las entradas pertinentes al sistema de facturación, hacer los cobros y expedir los recibos que correspondan, previo a que los pacientes pasen a recibir los servicios médicos.

5. El 10 de marzo de 2006, el Hospital expidió al querellante una comunicación en la cual se le notificó que sería suspendido de empleo y sueldo² por alegadamente, desentenderse de su responsabilidad de cubrir el turno que le correspondía de 2:00 a 10:00 p.m., el 9 de marzo de 2006, Dicha suspensión sería efectiva desde el 13 hasta el 24 de marzo de 2006.
6. Previamente, el querellante había sido objeto de los siguientes memorandos escritos por parte del Hospital, a saber:
 - ❑ 16 de mayo de 2006 - Sobre ausencia sin notificar.
 - ❑ 23 de enero de 2006 - Sobre incumplimiento en registrar la asistencia.
 - ❑ 5 de agosto de 2005 - Por cambio de turno sin autorizar.
 - ❑ 25 de abril de 2005 - Por informes de recaudos incompletos.
 - ❑ 20 de abril de 2004 - Sobre asusencia sin notificar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días impuesta al querellante Porfirio Rodríguez estuvo o no justificada.

El Hospital alegó que el incumplimiento del querellante y la forma en la cual desatendió su responsabilidad de cumplir con el turno asignado afectó el servicio que éste presta a sus pacientes y, a la vez,, provocó que se incurriera en gastos adicionales de operación.

² Exhibit II Conjunto del Patrono

La Unión, por su parte, alegó que el querellante notificó, con tiempo razonable, que no podría cubrir el turno concernido, pues el viaje que tenía pautado partía a las 4:00 p.m. y no era posible cambiar los boletos de avión correspondientes al viaje que tenía programado. Por ende, no se configuró la justa causa requerida para someter una suspensión de dos semanas.

Conforme al testimonio de la Sra. Gisela Curcio, el 21 de febrero de 2006, el querellante habló con ella para solicitarle un cambio en el programa de trabajo preparado por la Sra. Maribel Ortiz, Supervisora de Facturación y Cobro. El cambio consistía en tener libre el fin de semana del 10 al 12 de marzo de 2006, ya que tenía un viaje planificado, y con anterioridad había solicitado esos días a la señora Ortiz. Finalmente, se efectuó el cambio requerido y su turno iba a ser cubierto. El querellante, a su vez, cubrirá el turno del siguiente fin de semana del 18 y 19 de marzo de 2006.

La señora Curcio indicó, además que luego de dicho acuerdo, el martes, 7 de marzo de 2006, cuando llegó a su oficina encontró, por debajo de la puerta, el itinerario de vuelo del querellante y lo puso en su escritorio. Esa misma tarde, el querellante le informó que también necesitaba ausentarse el jueves, 9 de marzo de 2006, porque su vuelo salía a las 4:00 p.m. y no podía cumplir con el turno que tenía asignado de 2:00 a 10:00 p.m. Ella le contestó que él no le había dado esa información cuando habló con ella el 21 de febrero de 2006, para poder hacer el cambio en el itinerario de trabajo; y dadas las circunstancias, tenía poco tiempo para poder conseguir a alguien que cubriera el turno. No obstante, tanto ella como el querellante, hicieron gestiones para encontrar

a algún otro empleado que pudiera sustituirlo el jueves, pero no fue posible. Así las cosas, la señora Curcio se lo notificó al querellante y le advirtió que él sería responsable de cubrir dicho turno. Llegado el jueves, 9 de marzo de 2006, el querellante se comunicó con ella en la mañana y reitero que no se iba a presentar a trabajar. En consecuencia, el turno quedó descubierto por, aproximadamente, dos horas. Y no fue hasta las 4:00 p.m. que se logró conseguir una empleada, que ya había completado su turno de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., y que estuviese dispuesta a cubrir el turno de 2:00 a 10:00 p.m. Dicha transacción conllevó el pago de horas extras.

El querellante, por su parte declaró que, para el 10 de febrero de 2006, se comunicó con su supervisora para solicitarle libre el fin de semana del 17 de febrero de 2006, tal y como acostumbraba hacer cuando celebraba su cumpleaños. Luego, cambió de opinión y pidió que le cancelaran esos días porque en marzo los iba a necesitar. Entonces, la señora Sánchez le indicó que tomara los días de febrero y que cuando necesitara los de marzo le avisara, que no había ningún problema. El querellante alegó que pidió los días 9 al 12 de marzo de 2006.

Expresó que a su regreso, el 21 de febrero, se percató de que aparecía en el horario de trabajo correspondiente a marzo, los días que pidió libres y que el domingo antes de irse de viaje se comunicó por teléfono con la señora Curcio para hablar del asunto y ésta le dijo que hablaban después. Indicó que el lunes le dejó con su secretaria el itinerario de vuelo y que ella, aparentemente, fue quien se lo colocó por debajo de la puerta de la oficina. El martes, vio a la señora Curcio por la ventanilla y le volvió a

preguntar sobre ese día, a lo que, según él, ella le preguntó que “¿Quién era el jefe allí?”, a lo que él respondió: “Se supone que usted”. Ella le dijo que lo quería ver en su oficina a las 2:00 p.m. Posteriormente se reunieron y el Querellante le volvió a informar a ella, al Sr. Fernando López y a Maribel Sánchez que ese día se iba de viaje y que no podría cubrir el turno.

Finalmente, el querellante puso en duda el alegado caos que argumentó la gerencia, por las dos (2) horas en las cuales el turno estuvo sin cubrir. Éste indicó que ello no pudo haber ocurrido porque, de ordinario, en el turno de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. no hay quien atienda a los pacientes.

Luego de escuchar y evaluar los testimonios y la evidencia documental presentada, debemos concluir que el querellante actuó de manera indebida al ausentarse sin autorización al turno que le correspondía cubrir. Ciertamente, ello constituyó un acto de insubordinación. A tales efectos, los tratadistas³ señalan que se configura un acto de tal naturaleza cuando se presentan las siguientes circunstancias: un empleado se niega de manera intencional o deliberada a cumplir con una orden impartida por un supervisor; el empleado conoce las consecuencias de negarse a realizar la tarea; la orden fue impartida por una persona con la autoridad necesaria para ello; el empleado tuvo la oportunidad de corregir su comportamiento; y finalmente, la orden impartida por el supervisor fue clara y de carácter explícito, de manera que el empleado conozca, tanto la intención como el significado de dicha orden. Tales

³ Brand, Norman, Discipline and Discharge in Arbitration, BNA Book. (1999) pág.156

circunstancias están presentes en el caso de referencia. Asimismo, el Convenio Colectivo, en su Artículo VIII, Sección 1, expresamente faculta al Patrono a establecer medidas disciplinarias, lo cual se efectuará con justa causa para ello.

Así las cosas, y establecido el hecho de que el Hospital actuó conforme lo establece el principio de disciplina progresiva, y a tenor con lo establecido en el Convenio Colectivo, procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Porfirio Rodríguez estuvo justificada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de febrero de 2008.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 6 de febrero de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS RIVERA
DELEGADO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA ELIZABETH SÁNCHEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CENTRO DE SALUD COMUNAL BELAVAL
PO BOX 14457
SAN JUAN PR 00916

LCDA JUSTA APONTE PEDRAZA
APONTE PEDRAZA LAW OFFICES
PO BOX 192276
SAN JUAN PR 00919-2276

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
55 CALLE HATILLO
SAN JUAN PR 00918

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III