

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

**HOSPITAL INTERAMERICANO DE
MEDICINA AVANZADA (HIMA)**
(HOSPITAL)

Y

**UNIÓN PUERTORRIQUEÑA DE
TRABAJADORES**
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-03-2407 Y A03-2827
(CONSOLIDADOS)

**SOBRE: ABUSO DE SUSTANCIAS
CONTROLADAS**

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje de la presente querrela se celebraron en las facilidades del Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA) en Caguas, Puerto Rico, los días 7 de octubre de 2003 y 31 de marzo de 2004. El caso quedó sometido el 3 de mayo de 2004, luego de vencido el término concedido a las partes para que sometieran sus respectivos memorandos de derecho.

Por el **Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA)**, en adelante “el Hospital” comparecieron: La Lcda. Margie Rosario Lugo, Asesora Legal y Portavoz; y como testigos las Sras. Luisa Rodríguez Díaz, Gerente de Terapia Respiratoria; Iris Rosario, Gerente de Recursos Humanos y el Sr. Enrique Santiago, Consejero.

Por la **Unión Puertorriqueña de Trabajadores(UPT)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Milton Suárez, Representante; y la Sra. Milagros Carrasquillo, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la acción del Patrono de impedir que la querellante trabajara durante los meses de febrero y marzo de 2003, estuvo o no justificada o actuó conforme a derecho, de no estarlo el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO**Convenio Colectivo****Artículo IV - Derechos de Administración****Sección 4.1 - Facultades de la Corporación**

La Unión acepta que la Corporación retiene la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados así como el control exclusivo de los asuntos relacionados con la operación, manejo y administración de la empresa en la medida en que tal facultad no haya sido expresamente limitada por los términos de este convenio. Estos derechos incluyen, pero sin limitación, el derecho de formular y ejecutar todas las políticas y decisiones relacionadas con la administración y normas de personal de la Corporación, expansión o limitación de sus operaciones o de la fuerza obrera tomando en consideración la situación económica de la misma y determinar todos los métodos y/o sistemas de operación.

Sección 4.2 - Prohibición de Discriminar

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Corporación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros.

...

Artículo XIX-Licencia por Enfermedad

...

Sección 3 - Notificación de la Ausencia por Enfermedad

Para tener derecho a paga por licencia por enfermedad el empleado deberá notificar al supervisor inmediato el hecho de su enfermedad a más tardar el mismo día, salvo en casos fortuitos o por actos de la naturaleza en cuyo caso lo notificará no más tarde del día siguiente al primero que estuviera ausente.

Sección 4: Requisito de Certificado Médico

Todo periodo de enfermedad de dos (2) o más días tendrá que ser acreditado mediante certificado médico, el cual deberá indicar el nombre del médico, número de licencia del médico, diagnóstico, fecha de la visita y término de la enfermedad (comienzo y final cuando sea determinable), disponiéndose que el Hospital se reserva el derecho de referir al empleado y/o certificado médico que trae el empleado a otro médico para examen y/o evaluación.

...

Artículo XXXII - Alcohol y Sustancias Controladas

...

Sección 8: Los empleados regulares que voluntariamente informen su uso o abuso de alcohol y/o sustancias controladas tendrán las mismas opciones que los empleados a los cuales resulten positivo en la confirmación de las pruebas.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Milagros Carrasquillo, aquí querellante, se desempeñaba como Técnico de Terapia Respiratoria en el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA).
2. Durante los últimos tres (3) años la Querellante tuvo varios cambios de turnos de trabajo¹.
3. Como consecuencia de estos cambios de turno la Querellante tuvo problemas para conciliar el sueño, asunto que le comentó a sus compañeros de trabajo.

¹ Tuvo un turno de trabajo de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., luego estuvo en uno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y finalmente regresó a su turno original.

4. El 4 de febrero de 2003, la Querellante conversó con la Sra. Luisa Rodríguez Díaz, Gerente de Terapia Respiratoria, y le relató una serie de problemas personales.
5. El viernes 7 de febrero de 2003, el Sr. Orlando Rosario, Jefe de Grupo, le informó a la Querellante que la Sra. Luisa Rodríguez había dado instrucciones de no permitirle trabajar hasta el 10 febrero, fecha en que se reuniría con ella.
6. El 10 de febrero de 2003, se reunieron la Querellante y el Sr. Milton Suárez, Presidente de la Unión; junto a la señora Rodríguez y la Sra. Rosa Álamo, Supervisora de Terapia Respiratoria.
7. En esta reunión la Sra. Luisa Rodríguez indicó que le habían llegado comentarios de que la Querellante tenía un problema de abuso de sustancias controladas (entiéndase pastillas prescritas para dormir), que mezclaba las mismas con alcohol y que tenía problemas de olvido en su hogar. Por lo que no le iba a permitir trabajar hasta tanto trajera un certificado médico que indicara que estaba capacitada para realizar sus funciones.
8. Finalizada la reunión, la Querellante y el Sr. Milton Suárez se dirigieron al Departamento de Recursos Humanos. Allí se reunieron con la Sra. Iris

Rosario, Directora de Recursos Humanos. La señora Rosario llamó entonces a la señora Rodríguez para que se incorporara a la reunión.

9. En esta última reunión la Sra. Iris Rosario planteó que la Sra. Luisa Rodríguez le había expresado que la Querellante tenía un problema de abuso de pastillas para dormir y episodios de olvido en su hogar. Que para poder reincorporarse a sus labores tenía que traer un certificado médico.
10. La Querellante negó las acusaciones que se le hicieron, por lo que en esta reunión le solicitó a las Sras. Iris Rosario y Luisa Rodríguez que le hicieran la prueba de dopaje, solicitud que le fue denegada.
11. La Sra. Iris Rosario, por su parte, le dio a firmar a la Querellante un documento redactado por la Sra. Luisa Rodríguez donde ésta tenía que admitir su dependencia a sustancias controladas y problemas de olvido en su hogar.
12. La Querellante se negó a firmar dicho documento.
13. La Querellante le informó entonces a la Sra. Luisa Rodríguez que su plan médico no cubría los gastos de la consulta para obtener el certificado médico y que no tenía el dinero para costearlo.
14. La Sra. Luisa Rodríguez, hizo gestiones con el Dr. Arnulfo Santana, Director Médico de Terapia Respiratoria, para que hablara con su esposa

la doctora Ducodry, Psiquiatra y ayudara a la Querellante con el costo de la consulta.

15. El 11 de febrero de 2003, la Querellante se comunicó con la secretaria de la doctora Ducodry y ésta le indicó que no le podían expedir un certificado en la primera cita y que la misma tenía un costo de \$40.00.
16. La Querellante se comunicó con la Sra. Luisa Rodríguez para informarle lo sucedido y ésta le indicó que fuese donde el Sr. Enrique Santiago, Consejero del Hospital, para ver en qué la podía ayudar.
17. El Sr. Enrique Santiago le hizo una cita a la Querellante en el Hospital Capestrano, sin embargo, ésta no pudo atenderse porque el plan médico no lo cubría.
18. Finalmente, la Querellante visitó un Psiquiatra privado el cual después de tres (3) visitas le entregó un certificado que le permitió reintegrarse a su trabajo.
19. El tiempo que la Querellante estuvo fuera de su trabajo le fue cargado a su licencia por enfermedad.
20. Aproximadamente una semana después la Querellante comenzó a trabajar nuevamente en el Hospital.
21. La Querellante fue trasladada del área de Intensivo Pediátrico a trabajar la máquina de vibro-percusión.

22. Al reincorporarse a sus labores, algunos de los facultativos médicos y compañeros de trabajo de la Querellante le preguntaron sobre su alegado problema de dependencia de sustancias controladas.

23. La Querellante renunció a su empleo en abril de 2003.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que estuvo justificada la acción tomada contra la Querellante toda vez que ésta admitió estar abusando de pastillas prescritas para conciliar el sueño y tener los episodios de olvido en su hogar. Por lo que no se le permitió continuar trabajando hasta tanto trajera un certificado médico que indicara que estaba apta para realizar sus labores.

Por otro lado, la Unión alegó que la Querellante nunca dijo que tenía un problema de abuso de pastillas prescritas para dormir o alguna otra condición que no le permitiera realizar su trabajo. Que el Hospital violó el Convenio Colectivo al no permitirle a la Querellante continuar trabajando y descontarle el tiempo que estuvo sin trabajar por concepto de enfermedad sin cumplir con los requisitos establecidos en el Convenio para su otorgamiento. Finalmente sostuvo que estas actuaciones del Hospital afectaron negativamente las condiciones de trabajo de la Querellante, por lo que se vio obligada a renunciar a su empleo.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la acción del Patrono de impedir que la querellante trabajara durante los meses de febrero y marzo de 2003, estuvo o no justificada o actuó conforme a derecho.

El Hospital para justificar la acción tomada contra la Querellante presentó en evidencia, en primer lugar, el testimonio de la Sra. Luisa Rodríguez, Gerente de Terapia Respiratoria. Ésta declaró que el 4 de febrero de 2003, la Querellante le confesó que tenía una dependencia de pastillas prescritas para dormir, al grado que en una ocasión consumió varios de estos medicamentos, de ella y de sus hijas, acompañados con cerveza. Asimismo la señora Rodríguez aseguró que ésta le indicó que sus hijas le estaban reclamando por unos periodos de olvido en su hogar.

De igual forma, la señora Rodríguez declaró que a la Querellante no se le permitió continuar trabajando con el propósito de que buscara ayuda para mejorar su condición de salud y que los servicios que presta el Hospital no se vieran afectados. Por lo que se le estaba requirió que presentara un certificado médico que indicara que estaba apta para trabajar. Testificó además que a ésta se le informó que el Hospital estaba dispuesto a costear los gastos de sus consultas médicas.

Por otro lado, la Unión presentó en evidencia el testimonio de la Querellante, quien negó haberle hecho semejantes confesiones a la Sra. Luisa Rodríguez. Ésta declaró que no utilizaba medicamentos para dormir y mucho menos ingería bebidas

alcohólicas. Que para demostrarlo le solicitó a la Sras. Iris Rosario y Luisa Rodríguez que le hicieran la prueba de dopaje, y que éstas se negaron a realizarlas.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones de los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una, para poder determinar si la medida adoptada por el Hospital estuvo o no justificada. La Regla 44 de evidencia reconoce los siguientes factores que se consideran para impugnar o sostener el asunto de la credibilidad de un testigo:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos que no nos merece credibilidad la versión expresada por la Sra. Luisa Rodríguez. El testimonio vertido por ésta fue contradictorio e inconsistente con la prueba presentada por el mismo Hospital. Ejemplo de esto fue cuando ésta declaró que la Querellante le había dicho que había consumido pastillas para dormir acompañada con cerveza, mientras que a preguntas de la Unión ésta declaró que eso se lo habían mencionado unos empleados. Del mismo modo, la señora Rodríguez señaló que la Sra. Iris Rosario, Directora de Recursos Humanos, y la Querellante tenían conocimiento de que el Hospital estaba dispuesto a pagar las consultas médicas. Sin embargo, tanto la

Querellante como la Directora de Recursos Humanos declararon no saber nada sobre este particular. Del mismo modo, la señora Rodríguez indicó que desconocía si la Querellante había solicitado que se le hicieran las pruebas de dopaje. Mientras que la Sra. Iris Rosario declaró que en la reunión llevada a cabo en la oficina de Recursos Humanos, en la cual estaba presente la señora Rodríguez, la Querellante si había hecho esta solicitud.

Finalmente, se tornó aún más inconsistente la declaración de la Sra. Luisa Rodríguez cuando acusó a la Querellante de abusar de sustancias controladas acompañadas con alcohol. No obstante, después planteó que esta situación no era la problemática ni preocupación del Hospital, sino los alegados periodos de olvido.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical sometida por las partes, concluimos que la acción del Hospital de impedir que la querellante trabajara durante los meses de febrero y marzo de 2003, no estuvo justificada. Surgió de la prueba presentada que a la Sra. Iris Rosario y al Sr. Enrique Santiago, ambos testigos del Hospital, que no les contaba de propio y personal conocimiento que la Querellante hubiese admitido que tenía problemas de abuso de sustancias controladas o periodos de olvido en su hogar. Toda la prueba presentada a estos efectos descansó en las declaraciones de la Sra. Luisa Rodríguez, testimonio que carece de credibilidad.

El Hospital tampoco presentó evidencia de que la Querellante hubiese mostrado una conducta inapropiada, errática y negligente en el desempeño de sus funciones o

que mostrara señales visibles de enfermedad. Asunto que convierte la acción tomada contra la Querellante en un acto caprichoso y arbitrario del Hospital, en el uso de su derecho de administración y en violación a lo dispuesto en el Artículo IV, *supra*, del Convenio Colectivo.

Por otro lado, el Artículo XIX, *supra*, del Convenio dispone que para tener derecho a paga por licencia por enfermedad el empleado deberá notificar su enfermedad al supervisor inmediato. Dispone además, que todo periodo de enfermedad de dos (2) o más días tiene que ser acreditado mediante certificado médico, el cual deberá tener el nombre del médico, número de licencia, diagnóstico, fecha de la visita y término de la enfermedad. Como podemos observar la licencia por enfermedad es para el uso exclusivo del trabajador. Esta licencia es un derecho que tiene el empleado cuando notifica y demuestra mediante un certificado médico que tiene una enfermedad.

El Hospital, sin tener una notificación de enfermedad de la Querellante y un diagnóstico médico, le impidió a ésta continuar trabajando y le cargó dicho periodo a su licencia por enfermedad, en contravención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Así las cosas, el Hospital no tenía la autoridad suficiente como para disponer arbitrariamente de dicha licencia. Entendemos que la mera presunción del Hospital de que la Querellante tenía algún problema de salud no era suficiente como para separarla

de su trabajo y mucho menos disponer de su licencia por enfermedad; máxime cuando ésta había negado tener alguna condición que le impidiera realizar su trabajo.

Por último, quedó demostrado que las actuaciones del Hospital le provocaron a la Querellante un ambiente hostil de trabajo y menoscabaron su integridad personal y profesional, razón por la cual se vio obligada a renunciar a su empleo, constituyendo esto un despido constructivo. Cuando la Querellante se reincorporó a su trabajo fue removida del área de Intensivo Pediátrico, lugar donde llevaba años trabajando y para el cual había tenido que tomar unos cursos especializados. En cambio, a la Querellante le asignaron trabajar, de forma permanente, la máquina de vibro- percusión, labor que según ésta conllevaba mover una maquina bastante pesada que prácticamente no tenía ruedas y había que cargarla. Que no fue hasta que radicó una queja que le asignaron otras tareas. Surgió, además, de la prueba presentada que los facultativos médicos y compañeros de trabajo le preguntaban sobre su alegada dependencia de sustancias controladas.

Existe un despido constructivo cuando un empleado se ve forzado a presentar su renuncia debido a las condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. Hernández v. Trans Oceanic Life Insurance, res. el 30 de junio de 2000, 2000 J.T.S. 125; Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros. Inc., 94 D.P.R. 175, a la pág. 178 (1967).

A tenor con el análisis antes hecho emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la acción del Hospital de impedir que la Querellante trabajara durante los meses de febrero y marzo de 2003, no estuvo justificada. Se ordena el pago de los gastos incurridos por ésta para obtener el certificado médico que le requirió el Hospital como condición para reincorporarse a su empleo. Se ordena además, de ésta tener interés en ello, reponerla en el puesto que ocupaba antes de ser sometida a un despido constructivo o tácito.

De la Querellante aceptar regresar a su empleo se ordena se le acredite a su la licencia por enfermedad la cantidad de días que el Hospital le descontó sin su autorización, así como el pago de los salarios, beneficios y otros haber dejados de devengar durante el tiempo que estuvo desempleada.

El Hospital tendrá hasta el viernes, 13 de mayo de 2005, para llevar acabo todo lo aquí ordenado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 25 de abril de 2005.

YAMIL J. AYALA CRUZ
ÁRBITRO

/emdv

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de abril de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR LUIS RUBIO ALVARADO
OFICIAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR ERIC PÉREZ
VICEPRESIDENTE RECURSOS HUMANOS
HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO ELADIO CARTAGENA
VICEPRESIDENTE ASUNTOS LEGALES
HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

EVA M. DE JESÚS
SECRETARIA