

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 ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
DE PUERTO RICO, INC.
(Patrono)**

Y

**S.I.U. DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-545

**SOBRE: SEPARACIÓN DE
EMPLEO Y SUELDO DE LA SRA.
ROSABEL
CINTRÓN ROSADO**

**ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

- INTRODUCCIÓN -

La vista se celebró el 24 de octubre de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido el 28 de noviembre del mismo año, fecha concedida para presentar los alegatos escritos.

Comparecieron en representación de la Unión, la Querellante Rosabel Cintrón Rosado y el Asesor Legal y Portavoz, Lcdo. Norman Pietri.

En representación del Patrono comparecieron la Sra. Dennise Colón, Gerente de Recursos Humanos; la Sra. Marisol Quiñones, Testigo; la Sra. Minerva Torres, Testigo y la Lcda. Lara Isabel Rosselló Heyliger, Asesora Legal y Portavoz.

Las partes acordaron la siguiente:

SUMISIÓN

"Que la árbitro determine si la separación de empleo y sueldo de la Querellante estuvo o no justificada. De haber sido injustificada, que la árbitro provea el remedio adecuado."

DISPOSICIONES CONTRACTUALES Y REGLAMENTARIAS PERTINENTES¹

ARTÍCULO IX DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer reglas de conducta, disciplina, orden y seguridad, programar trabajo de sobre tiempo y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.

ARTÍCULO XVI LICENCIA POR ENFERMEDAD

H. Para poder reintegrarse al trabajo, el empleado presentará un certificado expedido por un médico autorizado a ejercer su profesión en Puerto Rico, que haya atendido su caso, **haciendo constar su diagnóstico** y el tiempo que estuvo enfermo. Disponiéndose que el Hospital se reserva

¹ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 29 de mayo de 2003 hasta el 28 de mayo de 2006.

el derecho de examinar al empleado antes de permitirse que se reintegre a su trabajo y disponiéndose que para reanudar sus labores, cualquier empleado que haya estado ausente por enfermedad, deberá obtener autorización escrita a tal fin de la Oficina de Enfermería.

MANUAL DEL EMPLEADO

NORMA: SOLICITUD DE PERMISO DE REINTEGRO AL TRABAJO

1. Cada empleado que se ausente por las licencias que se mencionan a continuación, deberá pasar por la Clínica de Empleados antes de reintegrarse a su área de trabajo. Estas licencias son las siguientes:
 -
 -
 -
 - Cualquier ausencia por enfermedad de que requiera un Certificado Médico
2. Los certificados médicos de tres días o más o lo establecido en los convenios colectivos y todo documento que se relacione con las condiciones de salud de los empleados, debe ser entregado en original en la oficina del Programa de Educación y Salud del Empleado.
3. Es necesario que los certificados médicos tengan fecha de comienzo, fecha de terminación y **diagnóstico médico** de la

condición que le ha mantenido fuera del trabajo. El nombre del médico debe estar legible e incluir su número de licencia.

4. ...
5. ...
6. El empleado que se ausente por algunas de las licencias arriba mencionadas, no podrá reintegrarse a su área de trabajo hasta que no este autorizado por el Medico Ocupacional y/o la Coordinadora del Programa de Educación y Salud del Empleado.
7. Ningún supervisor está autorizado a recibir al empleado sin la autorización de reintegro al trabajo, de este ausentarse por algunas de las licencias arriba mencionadas.
8. ...
9. La autorización de reintegro al trabajo, será el documento que sustituye el certificado médico, para los tramites de pago de nómina por concepto de licencia por enfermedad.

- OPINIÓN -

La Sra. Rosabel Cintrón Rosado, querellante, labora como enfermera práctica en el Departamento de Emergencia del Hospital Auxilio Mutuo desde el año 1997.

En el mes de julio de 2004 la Querellante sufrió de depresión y se sometió a tratamiento médico bajo el cuidado de la doctora Mirza I. Gagot Rivera, Psiquiatra del Instituto Neuropsicoterapeutico. Por recomendación médica la Sra. Cintrón estuvo desde el 13 de julio hasta el 2 de agosto en descanso. La Sra. Cintrón testificó que la Dra.

Gagot la veía semanalmente para vigilar como iba progresando en su salud. El último certificado médico del 29 de julio indicaba que la querellante podía retornar a sus labores el día 2 de agosto de 2004.

El 2 de agosto de 2004 la Querellante se reportó a su trabajo y presentó en evidencia tres certificados médicos² a la Clínica de Empleados del Hospital, para solicitar el permiso de reintegro al trabajo, según lo dispone el Artículo XVI, inciso (H), supra y la Norma, sobre Solicitud de Reintegro al Trabajo del Manual del Empleado,³ el cual entró en vigor el 1ro. de febrero de 2003 y que fue entregado a la querellante el 20 de enero de 2003, según lo evidencia la Certificación, firmada y fechada por la Sra. Cintrón.⁴

Los certificados médicos, arriba mencionados, proveen la siguiente información: Nombre, dirección, teléfonos y logo del Instituto Neuropsicoterapeutico Dr. Del Valle Ortiz, nombre completo de la Querellante, fecha y hora en que visitó el Instituto para evaluación, la recomendación del médico, la oración que sigue y cito, "Inclusive podrá retornar a sus labores el: ___de _____ de 200_ ", y la firma de la Dra. Mirza I. Gagot y su nombre legible. El número de la licencia de la Dra. Gagot está incluido en uno de los certificados médicos.

La información sobre las fechas que constan en los certificados médicos se desglosa como sigue:

² Exhibits 17,19 y 21 Conjuntos.

³ Exhibit 4 Conjunto.

⁴ Exhibit 2 Conjunto.

FECHA DE VISITA	TIEMPO DE DESCANSO	FECHA DE RETORNO
13 de julio de 2004	13 al 20 de julio de 2004	21 de julio de 2004
24 de julio de 2004	21 al 28 de julio de 2004	28 de julio de 2004
29 de julio de 2004	29 de julio al 2 de agosto de 2004	2 de agosto de 2004

Las partes presentaron como parte de la evidencia documental la carta del 9 de agosto de 2004 suscrita por la doctora Carmen R. Figueroa Cosme, Médico Ocupacional de la Oficina de Educación y Salud del Empleado del Hospital.⁵ En dicho documento la Dra. Figueroa Cosme hace constar que evaluó los certificados médicos y que le informó a la Querellante que a los mismos les faltaba el diagnóstico, razón por la cual no los aceptó y no le autorizó, a esta última, el permiso de reintegro a su trabajo.

Ante la negativa del Patrono de expedir el Permiso de Reintegro, por razón de que los certificados médicos presentados por la Querellante no cumplían con el requisito de incluir el diagnóstico, ésta regresó en varias ocasiones a las oficinas de la Dra. Gagot y le solicitó que le incluyera el diagnóstico en el certificado médico. La Querellante testificó que la Dra. Gagot se negó a anotar el diagnóstico en el certificado y que el Dr. Del Valle redactó una nota en el certificado que lee como sigue:

“La Ley HIPA-A y el Código de Salud Mental de Puerto Rico (Ley #408) especifica al paciente el derecho a la confidencialidad de su comunicación y su expediente médico. Se refiere a la Sra. Cintrón Rosado para asesorarse legalmente con relación a este asunto.”⁶

De la prueba conjunta surgió que la Querellante le notificó a la Dra. Figueroa lo sucedido con la Dra. Gagot y el Dr. Del Valle y le mostró el certificado con la anotación

⁵ Exhibit 16 Conjunto.

⁶ Exhibit 18 Conjunto.

sobre el derecho a la confidencialidad. El mismo no fue aceptado por el Patrono y la Querellante no obtuvo el permiso para reintegrarse a sus labores.

La Querellante presentó una querrela el 6 de agosto de 2004 por no permitírsele reintegrarse a su trabajo y fue citada por la Unión el 10 de agosto del mismo año.⁷

El 16 de agosto de 2004 se celebró la reunión entre las partes.⁸ En dicha reunión éstas acordaron que la Querellante presentaría una certificación médica que especificara que estaba apta para trabajar en Sala de Emergencia en sus funciones de Enfermera Práctica.

En este caso la Unión alegó que el Hospital no actuó prudentemente al privar a la Querellante de su empleo por varios días y, por tanto, que la separación de empleo y sueldo que sufrió la empleada querellante no estuvo justificada.

El Hospital por su parte, alegó, que actuó justificadamente al no pagar el sueldo de la Querellante por los días que ésta voluntaria e injustificadamente se ausentó de su empleo.

El caso ante nos presenta la siguiente controversia:

Qué sucede cuando un médico se niega a anotar el diagnóstico en los certificados, amparándose en las protecciones y prohibiciones contenidas en la Ley HIPA y la Ley Núm. 408 o Código de Salud Mental de Puerto Rico, según enmendadas, relacionadas a la confidencialidad.

⁷ Exhibit 8 Conjunto.

⁸ Exhibit 9 Conjunto-Hoja de Asistencia-Querrela.

En este caso en particular a la Querellante se le situó en medio de dos posiciones. Por un lado, la de su médico, quien se negó a producir el certificado con el diagnóstico, amparándose en las leyes que protegen la confidencialidad y, por el otro lado, la del Patrono, quien solicitó el cumplimiento estricto del requisito del diagnóstico en los certificados médicos, según lo dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XVI, supra y la Norma, sobre Solicitud de Reintegro al Trabajo del Manual del Empleado. Ante esta relación de hechos, ¿qué responsabilidad es atribuible a la Querellante?

El Convenio Colectivo es un contrato con fuerza de ley entre el Patrono y sus empleados, representados por la Unión.⁹ El Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico dispone, entre otras cosas, lo siguiente sobre el contenido permisible en un contrato: “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, **siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.**”¹⁰

En Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales,¹¹ el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que el convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución.

Reiteradamente nuestra jurisprudencia ha señalado que todo pacto, cláusula o condición hecha en contravención a la ley y al orden público es nulo. “Independientemente del tipo de contrato de que se trate y de la importancia que éste

⁹ Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985).

¹⁰ 31 LPRA 3372.

¹¹ 87 DPR 118(1963).

merezca para las partes contratantes, es nulo un contrato que resulte contrario a las leyes, a la moral o al orden público.”¹²

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que cuando los convenios colectivos están en conflicto con la ley, la ley prevalece y forma parte del convenio.¹³ La decisión del árbitro no puede ser contraria a las leyes¹⁴ y el laudo no puede violar la política pública.¹⁵

En el presente caso, el requisito del diagnóstico en el certificado médico debe analizarse a la luz de lo dispuesto en la Ley de Salud Mental de Puerto Rico¹⁶ sobre el derecho de confidencialidad y el procedimiento para poder divulgar información confidencial. Dicha ley provee, entre otras cosas, lo siguiente: el derecho a la confidencialidad que puede invocar el paciente de salud mental¹⁷; los requisitos de la autorización expresa para divulgar la información confidencial¹⁸; y el procedimiento de quejas y agravios.¹⁹ Además, esta ley impone el deber de guardar la confidencialidad,²⁰ prohíbe al que recibe información confidencial de divulgarla a terceros y a tenor con las disposiciones del inciso (b) del Artículo 15.08 de esta ley se tipifica como delito cualquier violación a las disposiciones que protegen la confidencialidad.

¹² **De Jesús v. Autoridad de Carreteras**, 99 JTS 72.

¹³ Encarnación v. Jordán, 78 DPR 505(1956); Beaunit de P.R. v. J.R.T., 93 DPR 509 (1966).

¹⁴ J.R.T. de P.R. v. Vigilantes, Inc., 90 JTS 29.

¹⁵ De Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633 (1970).

¹⁶ Ley Núm. 408 de 2 de octubre de 2000 conocida como la Ley de Salud Mental de Puerto Rico.

¹⁷ Artículo 2.07, Sección 6153f, supra.

¹⁸ Artículo 2.10, supra.

¹⁹ Artículo 3.06(k), supra.

²⁰ Artículo 2.14, Sección 6153m, supra.

El Artículo 2.14 de la Ley de Salud Mental de Puerto Rico dispone:

Se prohíbe la divulgación no autorizada de información relacionada a una persona que recibe servicios de salud mental, incluyendo a terceros que hayan recibido esta información, sea verbal o escrita, mediando autorización expresa, conste o no dicha información en el expediente.

La persona que recibe servicios de salud mental deberá ofrecer su autorización expresa para el envío de información mediante el uso del facsímil. Si la accesibilidad de la información es mediante sistemas de computadora o electrónico, éste estará protegido por códigos de seguridad o por cualquier otro sistema de seguridad aceptable.

...

El deber de guardar la confidencialidad de la información relacionada a una persona que reciba servicios de salud mental en cualquier institución proveedora, **será de aplicación a todos los profesionales que provean dichos servicios y al personal de apoyo, incluyendo a los proveedores indirectos de servicios de salud.** Este deber se extenderá a toda persona que esté recibiendo o haya recibido servicios de salud mental, aún después de su muerte.

Luego de examinar el Artículo XVI, supra, del Convenio Colectivo y la Norma, sobre la solicitud de permiso de reintegro al trabajo, a la luz de los hechos, la prueba desfilada y el derecho aplicable, concluimos que tanto el Convenio Colectivo, Artículo XVI, supra, como la Norma, deben atemperarse a la Ley de Salud Mental de Puerto Rico de manera que éstas no contravengan los derechos y deberes que esta ley consagra. La Ley Núm. 408 requiere una autorización expresa para la divulgación de información confidencial del paciente de salud mental, por tanto, una renuncia verbal no será suficiente. A tenor con ésta ley se le dará fiel cumplimiento al procedimiento, según lo dispone en su Artículo 2.10.

Ante el cuadro fáctico de este caso es forzoso concluir que el Patrono no podía penalizar a la Querellante por no haber podido obtener de la Dra. Gagot el certificado médico con el diagnóstico cuando esta última se negó, amparándose en la ley.

Finalmente, un médico autorizado para practicar la medicina en Puerto Rico es aquel profesional que puede emitir una opinión sobre si un paciente puede o no estar apto para trabajar. En el caso de autos, el certificado médico firmado por la psiquiatra de la Querellante expresó claramente (en el certificado médico) que la Querellante podía retornar a sus labores el 2 de agosto de 2004, por ende, la doctora reconoció que su paciente, la aquí Querellante, estaba apta para trabajar. Del Patrono no haber estado de acuerdo con la opinión médica de la doctora de la Querellante, éste, bajo el Artículo XVI, inciso (H) del Convenio Colectivo, podía citar a la Querellante para exámen médico antes de permitirse que se reintegrara a su trabajo. El Patrono se había reservado ese derecho. El Patrono no mostró prueba que indique haber hecho las gestiones para examinar a la aquí Querellante.

Por los fundamentos expuestos, el Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba testifical y documental presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

La separación de empleo y sueldo de la Querellante no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de devengar del 29 de julio hasta el 2 de agosto de 2004.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2006.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2006 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO. NORMAN PIETRI CASTELLÓN
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

LCDA. LARA I. ROSELLO HEYLIGER
SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BO 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SR. HÉCTOR CINTRÓN
REPRESENTANTE
SIU DE PR
PO BOX 8899
SAN JUAN PR 00909

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III