

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO,
A.S.E.M.
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO,
U.G.T.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: 09-76

SOBRE: DESPIDO
-Incumplimiento de Normas-
Sra. Maribel Rivera

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 8 de octubre de 2009. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 22 de enero de 2010, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante "la Unión": el señor José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; la señora Maribel Rivera, Querellante; y el señor William Marrero, Estudiante Practicante.

Por la Administración de Servicios Médicos, en adelante la “Compañía o Patrono”: el Lcdo. Manuel Clavel Spitché, Asesor Legal y Portavoz; la señora María Roldán, Oficial Principal de Asuntos Laborales; y los señores Kirshia Valcárcel, Kelvin Pámias, Norma I. Rodríguez y Lisandra Brenes, en calidad de Testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Unión:

Determinar si la acción disciplinaria de despido de la querellante Maribel Rivera Carrión está o no justificada; de no estarlo la árbitro dispondrá el remedio apropiado.

Por el Patrono:

Determinar si la empleada Maribel Rivera Carrión incurrió en abandono de servicio al ausentarse sin autorización desde el 4 de junio al 31 de agosto de 2007, lo que conllevaría el despido de la empleada por la falta 2a del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de la ASEM.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ concluimos que el asunto específico a resolver es aquel propuesto por la Unión.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XLI

LICENCIAS ESPECIALES

A. Licencia sin sueldo

Sección 1- Por razones que se consideren de mérito, la Administración podrá conceder Licencia sin sueldo a los empleados probatorios en ascenso y regulares que lo soliciten por escrito.

Sección 2- La concesión de Licencia sin Sueldo no excederá de un (1) año.

Sección 3- Como requisito para la concesión de una Licencia Sin Sueldo deberá exigirse al empleado la seguridad de que se reintegrará a su puesto una vez finalice el período de licencia.

Sección 4- El empleado de uso de Licencia sin Sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.

Sección 5- El empleado que esté disfrutando de Licencia sin Sueldo mantendrá su antigüedad durante dicho período.

...

ARTÍCULO XLIII

LICENCIA MÉDICO-FAMILIAR

Sección 1- Objetivo

Los empleados de la unidad contratante podrán ser elegibles a una licencia sin sueldo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el "Family and Medical Leave Act" del 1993 (FMLA), y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los beneficios ser otorgados bajo la misma a los empleados cubiertos por este convenio.

Sección 2- Criterios de evaluación

La administración evaluará toda solicitud de licencia sin sueldo radicada por un empleado cubierto por este convenio, bajo los términos del referido estatuto, por motivo del nacimiento o cuidado de un hijo, por la adopción o la custodia de un infante, o para cuidado de un cónyuge, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando la Administración entienda que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

Sección 3- Término de la licencia y elegibilidad

Esta licencia no excederá de doce (12) semanas dentro de un período de doce (12) meses, únicamente podrán solicitar la misma aquellos empleados que hayan trabajado para la Administración no menos de (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. La Administración establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados interesados en obtener esta licencia, y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un padecimiento serio de salud del propio empleado. Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

Si ambos cónyuges trabajan en la Administración y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para un total de doce (12) semanas durante el período de doce (12) meses aplicable para el evento que califique, según la ley. Si el esposo o esposa, individualmente, han hecho uso de una porción del total de doce (12) semanas de licencia permisible, el esposo o la esposa tendrá derecho a la diferencia entre el tiempo que él o ella tomó y el referido total permitido en ley, para el evento que califique.

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un total de período de doce (12) meses, calculados sobre una base movable (“rolling”) de doce (12) meses. Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4- Disposiciones conflictivas

En caso de cualquier discrepancia entre esta disposición o la ley, y cualquier otra esta disposición del convenio colectivo, prevalecerá en todo momento la más favorable o beneficiosa para el empleado.

REGLAMENTO DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

...

Falta 2a: Abandono de servicios e Incumplimiento de Deberes

- a. Ausentarse sin autorización durante un periodo de cinco (5) días laborables consecutivos o más

Primera Infracción

Mínima	Máxima
30 días de suspensión	Destitución

Segunda Infracción

Mínima	Máxima
Destitución	...

Tercera Infracción

Mínima	Máxima
...	...

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. La querellante, Maribel Rivera, lleva trabajando para ASEM desde hace cinco años como Asistente de Servicios de Manejo de Información de Salud en el área de récords médicos.
2. El 30 de mayo de 2007, la querellante visitó la oficina de Recursos Humanos para orientarse sobre los requisitos necesarios para petitionar una licencia sin sueldo. El señor Walter González, la orientó y le marcó lo que necesitaba para solicitar la licencia, además de entregarle la Hoja de Orientación a Empleados² debidamente firmada.
3. El 31 de mayo de 2007, la señora Norma Rodríguez Martínez, Supervisora de Manejo de Información de Salud, le envió carta³ al Director Asociado de Recursos Humanos, solicitando que se reubicara a la querellante fuera del Laboratorio donde actualmente estaba trabajando, para evitar que su salud se siguiese afectando.
4. El 2 de junio de 2007, la querellante solicitó por escrito⁴ una Licencia Médico Familiar debido a sus condiciones de salud.
5. El 6 de junio de 2007, la Dra. Laracunte Rivera certificó⁵ en lo que viene siendo la parte del Certificado Médico (segunda página) de la Solicitud de

² Exhibit 3 de la Unión.

³ Exhibit 3 del Patrono.

⁴ Exhibit 6 del Patrono.

⁵ Exhibit 2 de la Unión.

Beneficios por Incapacidad (SINOT), que la querellante estaría en un periodo de incapacidad por depresión mayor severa, desde el 29 de mayo hasta el 29 de noviembre de 2007.

6. El 7 de junio de 2007, la querellante entregó un certificado médico⁶ donde el Dr. Edwin Figueroa, le recomendó reposo desde el 31 de mayo hasta el 6 de junio de 2007, por una condición cervical.
7. El 13 de junio de 2007, la señora Norma Rodríguez, Supervisora de Manejo de Información de Salud, remitió carta⁷ a la dirección postal de la querellante, donde le indicó que por no haber obtenido la debida autorización para ausentarse durante los días 4 al 8 de junio de 2007, se le estaría descontando de su sueldo un total de 37:30 horas.
8. El 13 de junio de 2007, la señora Norma Rodríguez, Supervisora de Manejo de Información de Salud, remitió carta⁸ a la dirección postal de la querellante, donde le indicó que por no haber obtenido la debida autorización para ausentarse durante los días 11 al 15 de junio de 2007, se le estaría descontando de su sueldo un total de 37:30 horas.
9. El 18 de junio de 2007, la querellante le envió carta⁹ a la señora Norma Rodríguez, Supervisora de Manejo de Información de Salud, solicitándole

⁶ Exhibit 4 del Patrono.

⁷ Exhibit 5 del Patrono.

⁸ Exhibit 5 del Patrono.

⁹ Exhibit 7 del Patrono.

una licencia sin sueldo debido a su condición emocional; la misma tiene el sello de la Oficina de Relaciones del Trabajo de ASEM de 5 de octubre de 2007.

10. El 20 de junio de 2007, la señora Norma Rodríguez, Supervisora de Manejo de Información de Salud, remitió carta¹⁰ a la dirección postal de la querellante, donde le indicó que recibieron su solicitud de licencia sin sueldo el pasado 18 de junio de 2007; y que para procesar la misma, necesitaban un certificado médico que justificara su solicitud, además del periodo específico que necesita. Para proveer dicha información, se le otorgó el término de quince (15) días a partir de la fecha de la carta remitida.
11. El 20 de junio de 2007, la señora Lisandra Brenes Torres, Gerente de Manejo de Información de Salud, le envió a la Directora Ejecutiva el documento Recomendación para la Aplicación de Acción Disciplinaria¹¹ para la querellante. En el documento se indicó que la empleada se ausentó del 4 al 15 de junio de 2007 sin previa notificación ni la debida autorización. Por lo tanto, se recomendó la aplicación de una medida disciplinaria que corresponde a la primera infracción de la Falta 2ª del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias:

¹⁰ Exhibit 8 del Patrono.

¹¹ Exhibit 4 Conjunto.

Abandono de Servicios e Incumplimiento de deberes

Ausentarse sin autorización durante un periodo de cinco (5) días laborables consecutivos o más. (Destitución).

12. El 17 de julio de 2007, la querellante entregó certificado médico¹² donde la Dra. Laracunte Rivera le recomendó tratamiento y descanso desde el 29 de mayo hasta el 13 de julio de 2007; además, le recomendó regresar a trabajar el 16 de julio de 2007 y que se reubicara en otra área de trabajo.
13. El 3 de agosto de 2007, el Director de Recursos Humanos y/o su Representante Autorizado le otorgó a la querellante una certificación¹³ que disponía que ésta última se encontraba en una licencia sin sueldo desde el 7 de junio de 2007 hasta el presente.
14. El 14 de agosto de 2007, la Directora de la Oficina de Recursos Humanos le remitió carta¹⁴ por correo a la querellante, donde la exhortó a completar el proceso de evaluación para proveerle acomodo razonable. Debido, a que el 18 de julio de 2007 la querellante le presentó al Director Asociado de Recursos Humanos un certificado médico que indicaba que ésta última podía reinstalarse a su trabajo desde el 16 de julio de 2007 y que se recomendaba su reubicación a otra área.

¹² Exhibit 12 del Patrono.

¹³ Exhibit 1 de la Unión.

¹⁴ Exhibit 1 del Patrono.

15. El 31 de agosto de 2007, la Especialista en Desarrollo Organizacional recibe certificado médico¹⁵ donde la Dra. Laracunte Rivera recomendó que la querellante tuviese descanso absoluto hasta el 29 de noviembre de 2007, debido a que no se habían tomado las medidas pertinentes en su entorno laboral.
16. El 24 de septiembre de 2007, la querellante hizo matrícula oficial¹⁶ para el cuatrimestre de septiembre a diciembre, para el programa de estudios de grado asociado en enfermería.
17. El 24 de septiembre de 2007, la señora Lisandra Brenes Torres, Gerente de Manejo de Información de Salud, remitió carta¹⁷ a la dirección postal de la querellante, donde le indicó que por no haber obtenido la debida autorización para ausentarse durante los días 18 de junio al 31 de agosto de 2007, se le estaría descontando de su sueldo un total de 240:90 horas.
18. El 3 de octubre de 2007, la señora Lisandra Brenes Torres, Gerente de Manejo de Información de Salud, le envió a la Directora Ejecutiva la Recomendación para la Aplicación de Acción Disciplinaria¹⁸ para la querellante. En el documento se indicó que la empleada se ausentó desde el 16 de junio hasta el 31 de agosto de 2007 sin previa notificación ni la

¹⁵ Exhibit 13 del Patrono.

¹⁶ Exhibit 14 del Patrono.

¹⁷ Exhibit 10 del Patrono.

¹⁸ Exhibit 5 Conjunto.

debida autorización. Por lo tanto, se recomendó la aplicación que corresponde a la primera infracción de la Falta 2^a:

Abandono de Servicios e Incumplimiento de deberes

Ausentarse sin autorización durante un periodo de cinco (5) días laborables consecutivos o más. (Destitución).

19. El 30 de abril de 2008, se emitió Certificación¹⁹ donde, tanto la Administración de Servicios Médicos de PR como la Unión General de Trabajadores, determinaron consolidar los casos 07-U-86 y 07-U-126, ambos de la señora Maribel Rivera, por considerar que las controversias están íntimamente relacionadas. Además, la Unión se reservó el derecho de elevar el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
20. El 20 de mayo de 2008, la Directora Interina de la Oficina de Recursos Humanos, le cursó carta²⁰ a la querellante para informarle que basado en la investigación realizada se determinó que había incurrido en violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASEM. En lo pertinente se le indicó, que se había ausentado sin previa notificación ni la debida autorización durante el periodo del 4 al 15 de junio de 2007 y luego en el periodo del 16 de junio al 31 de agosto de 2007. Por tales acciones, se le imputó haber infringido en cada periodo en la Falta 2^a del Reglamento

¹⁹ Exhibit 6 Conjunto.

²⁰ Exhibit 3 Conjunto.

de Disciplina, recomendando la destitución como medida disciplinaria por cada una de las faltas. La destitución sería efectiva el 16 de junio de 2008, pero la misma quedaría en suspenso hasta tanto se rinda el laudo final y obligatorio del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido de la señora Maribel Rivera estuvo justificado o no.

El Patrono alegó que el despido de la querellante estuvo justificado. Sostuvo, que según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la querellante violó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias en su Falta 2^a, por Abandono de Servicios e Incumplimiento de Deberes. Alegó, que la empleada se ausentó desde el 4 de junio hasta el 31 de agosto de 2007, sin previa notificación ni autorización.

La Unión alegó que el despido de la querellante no estuvo justificado. Indicó, que el Patrono no logró demostrar con prueba robusta y convincente la falta imputada a la querellante.

Luego del análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo, el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias y las contenciones de las partes, consideramos que al Patrono no le asiste la razón. Veamos.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la

afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, el Patrono es quien tenía el peso de probar que el despido de la querellante estuvo justificado. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

De la prueba documental y testifical presentada en el caso de autos, surgió que es un hecho incontrovertible que la querellante se ausentó de su trabajo desde el 4 de junio hasta el 31 de agosto de 2007. No obstante, la querellante presentó certificación médica y certificación de licencia sin sueldo, aprobada por el Patrono, para justificar las ausencias aquí imputadas. Por lo que, la alegación del Patrono de que la querellante no había notificado ni contaba con la autorización para ausentarse durante ese periodo de tiempo, es contrario a la evidencia otorgada y presentada por la propia Compañía.

Cabe señalar, que a pesar de que consideramos que la querellante fue poco diligente en entregarle al Patrono los certificados médicos, no es menos cierto que ésta se encontraba bajo tratamiento médico, tanto por su condición cervical como por su condición emocional y psicológica. Asuntos por los cuales la propia supervisora de la

querellante, señora Rodríguez Martínez, recomendó a la administración su retiro del servicio y reubicación.

Sobre este particular, los tratadistas han expresado que en los casos donde empleados que se encuentran bajo tratamiento psicológico y descanso, que han sido despedidos por su pobre asistencia al trabajo y por no haber notificado de antemano a la administración, son considerados por los árbitros como factores mitigantes dentro de estas situaciones. Norman Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, BNA (1998), págs. 98-100. Al igual que los árbitros anteriormente mencionados, consideramos que en el caso de autos estuvieron presentes esos factores mitigantes que nos llevan a concluir que la medida disciplinaria recomendada por el Patrono es improcedente.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la acción disciplinaria de despido de la querellante Maribel Rivera Carrión no estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de septiembre de 2010.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de septiembre de 2010, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ AÑESES PEÑA
UGT DE PUERTO RICO
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO MANUEL CLAVEL SPITCHE
ASESOR LEGAL
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA MARÍA ROLDÁN
OFICIAL DE ASUNTOS LABORALES
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III