

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

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.: A-12-2053

SOBRE: PERIODO PROBATORIO  
Sr. Luis R. Betancourt González

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico los días 1 y 9 de abril de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el mismo 9 de abril de 2013.

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; y el señor Luis Betancourt González, querellante.

Por la Administración de Servicios Médicos, en adelante la "Compañía o Patrono": el Lcdo. Manuel Clavel Spitche, asesor legal y portavoz; la señora María

Roldán, Oficial Principal de Asuntos Laborales; y los señores Carmelo II Allende, Kelvin Pamias, y María Ortiz, en calidad de testigos; y la señora Kerenly Ayala, observadora.

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 estuvo o no justificada la determinación de la ASEM de no aprobación del período probatorio al querellante Luis R. Betancourt González, y su separación del puesto que ocupaba; de determinarse que no estuvo justificada, la árbitro dispondrá del remedio apropiado.

### Por el Patrono:

Determinar si la ASEM actuó conforme al Convenio Colectivo y las Normas de la Institución al separar del puesto Asistente de Servicios de Alimentos al señor Luis R. Betancourt González, por éste no aprobar el período probatorio. De determinarse lo contrario, el árbitro dispondrá el remedio apropiado.

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

---

<sup>1</sup> 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 X

##### Selección de Personal y Nombramientos

...

##### Sección 5 - Período Probatorio

A toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en la Administración incluido en la Unidad Apropriada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto a un período de prueba de ciento veinte (120) días calendarios al final del cual se le emitirá nombramiento permanente de ser satisfactoria su labor durante este periodo, según se certifique mediante evaluación al efecto. Si a la conclusión de dicho período probatorio el empleado no aprueba el mismo y tiene un margen de mejoramiento, se le hará una extensión que en ningún caso excederá de la mitad del período original.

##### Sección 6- Términos para completar evaluaciones

El supervisor y/o gerente deberá hacer una evaluación preliminar a los sesenta (60) días calendario del período probatorio y una evaluación final a los 105 días calendario. En los casos en que se extienda el período probatorio deberá efectuarse una tercera evaluación quince (15) días calendario antes de la fecha de vencimiento de dicha extensión.

##### Sección 7- Apelación

En caso de que el empleado no esté de acuerdo con dicha evaluación podrá apelar la misma utilizando el mecanismo que se provea en este Convenio para dilucidar quejas y agravios.

...

### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Luis R. Betancourt González, laboró para la Administración de Servicios Médicos en calidad de Asistente de Servicios de Alimentos, del 20 de septiembre de 2011 al 17 de enero de 2012.

2. El 20 de septiembre de 2011, se orientó<sup>2</sup> al querellante con relación a los aspectos del Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Competencias. Además, se le hizo entrega al querellante del documento<sup>3</sup> que desglosa los deberes y responsabilidades del puesto, éste los recibió y los firmó como recibido.
3. El 18 de noviembre de 2011, le realizaron al querellante la evaluación preliminar del desempeño en el trabajo<sup>4</sup> del periodo comprendido entre el 20 de septiembre al 18 de noviembre de 2011. La misma reflejó que éste último alcanzó el nivel de ejecución esperado, pero requiere fortalecer algunas áreas. La evaluación fue firmada por el querellante.
4. Durante los meses de octubre de 2011 a enero de 2012, la Supervisora de Servicios Alimentarios, señora María Ortiz se reunió<sup>5</sup> con el querellante un total de cinco (5) ocasiones para orientarlo y exhortarlo a mejorar sus ejecutorias en el trabajo. Las cinco reuniones fueron documentadas por la señora Ortiz, y las mismas fueron firmadas y recibidas por el propio querellante.
5. El 29 de diciembre de 2011, le realizaron la evaluación final del desempeño en el trabajo<sup>6</sup> que comprendió el periodo del 19 de noviembre de 2011 al 2 de enero de 2012. Surge de ella que el querellante, no alcanzó el nivel de ejecución esperado.

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 del Patrono.

<sup>3</sup> Exhibit 2 del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 3 Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit 6,7,8,9,10 del Patrono.

<sup>6</sup> Exhibit 4 Conjunto.

Además, se desprende que el querellante no aprobó su periodo probatorio. El querellante firmó dicha evaluación y marcó el encasillado indicando que estaba en desacuerdo con la misma.

6. El 12 de enero de 2012, el Director Interino de la Oficina de Recursos Humanos, Kelvin Pamias, le notificó<sup>7</sup> por escrito al querellante que no había aprobado el periodo probatorio, por lo que quedaría cesante efectivo el 17 de enero de 2012.
7. El 19 de enero de 2012, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro del caso que nos ocupa, donde alegó no estar de acuerdo con la evaluación final del querellante.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, nos corresponde determinar si la ASEM violó el Convenio Colectivo o no al no aprobarle el periodo probatorio al querellante.

El Patrono alegó, que el querellante no alcanzó el desempeño esperado durante su periodo probatorio, por lo que no aprobó el mismo, siendo por consiguiente separado de su puesto. Sostuvo, que de las evaluaciones realizadas durante dicho periodo, y de la prueba documental y testifical presentada, surgen las razones que justificaron el hecho de que el querellante no aprobara su periodo probatorio.

La Unión, por su parte, indicó no estar de acuerdo con lo reflejado en la evaluación final de ejecución en el trabajo del querellante. Señaló, que los responsables de adiestrar debidamente al personal de nuevo ingreso son los supervisores, y no los

---

<sup>7</sup> Exhibit 2 Conjunto.

compañeros de trabajo, como fue lo ocurrido en el caso de autos; por lo que no se justificaba que no hubiese aprobado su periodo probatorio.

Luego de haber analizado la totalidad de la prueba presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Convenio Colectivo, en su Artículo X, Sección 5, supra, que trata sobre Periodo Probatorio, en lo pertinente establece que toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en la Administración incluido en la Unidad Apropriada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto a un período de prueba de ciento veinte (120) días calendarios al final del cual se le emitirá nombramiento permanente de ser satisfactoria su labor durante este periodo, según se certifique mediante evaluación al efecto.

En el caso de autos no existe controversia en cuanto al hecho de que el querellante laboró para la Administración de Servicios Médicos en calidad de Asistente de Servicios de Alimentos, durante el periodo probatorio del 20 de septiembre de 2011 al 17 de enero de 2012. Según se desprendió de la evaluación preliminar suscrita el 18 de noviembre de 2011, el querellante alcanzó el nivel de ejecución esperado; no obstante, se le requirió fortalecer algunas áreas. A esos efectos el Patrono presentó el testimonio de la supervisora del querellante, señora María Ortiz, quien hizo referencia a unos documentos a través de los cuales se recogen varias instancias en las que se le hicieron señalamientos al querellante para éste mejorar su desempeño en el área de trabajo. La supervisora Ortiz declaró que entre los asuntos por los cuales se le llamó la

atención al querellante reiteradamente, se encontraba el hecho de que éste no tenía dominio en el servicio de las dietas, que tenía que estudiar y aprenderse las dietas para evitar errores y no afectar la distribución de los alimentos a los pacientes. No empece, a que se le hicieran los señalamientos oportunos y correctivos al querellante, éste último no alcanzó el nivel de ejecución esperado; no aprobando el periodo probatorio.

De otra parte, la Unión presentó al querellante para tratar de refutar los planteamientos y la evidencia presentados por el Patrono. En lo pertinente, el querellante declaró que ningún supervisor participó en el área de adiestramiento, sino que quienes le dieron el adiestramiento fueron otros compañeros de trabajo que tenían mayor antigüedad. Sin embargo, adentrado en su testimonio el propio querellante indicó que entendía que sí estaba preparado para trabajar, después de haber recibido cuatro (4) meses de adiestramiento; aunque más adelante se volvió a contradecir diciendo que en realidad no estaba preparado. Evaluados los testimonios antes esbozados, consideramos que las declaraciones hechas por el querellante fueron inconsistentes, contradictorias y a todas luces mendaces, por lo que no merecen credibilidad ninguna.

Analizada y aquilatada la prueba presentada, consideramos que el querellante tenía deficiencias en las áreas que se evaluaron, de conformidad con los factores incluidos en el Sistema de Evaluación del Desempeño en el Trabajo, y a base de los cuales el querellante conocía que sería evaluado desde el inicio de sus funciones. Aun cuando desde la evaluación preliminar hasta la final hubo exhortaciones para que el

empleado mejorara su desempeño; el margen de mejoramiento no fue suficiente para aprobar el periodo probatorio del puesto de Asistente de Servicios de Alimentos. El Patrono presentó evidencia de que el querellante no alcanzó la ejecución esperada en su trabajo durante su periodo probatorio. Entretanto, la Unión no logró presentar evidencia que rebatiera de forma convincente la prueba documental y testifical presentada por el Patrono.

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

#### VI. LAUDO

Determinamos que la ASEM actuó conforme al Convenio Colectivo y las Normas de la Institución al no aprobar el período probatorio del querellante para el puesto de Asistente de Servicios de Alimentos.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de mayo de 2013.

  
MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO



CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de mayo de 2013, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ AÑESES  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929-0247

LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA MARÍA ROLDÁN  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129



---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III