

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**ADMINISTRACIÓN DE
SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-1320

**SOBRE: SUSPENSIÓN DE CARMEN
ALICEA RIVERA (AUSENTISMO)**

**ÁRBITRO: NELSON A. CANDELARIO
ROSADO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe se llevó a cabo el 1 de marzo de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: Por el Patrono: el Lcdo. Manuel Clavell Spitché, como representante legal; la Sra. Zoriluz Navarro Colón, Oficial de Asuntos Laborales; el Sr. Kelvin J. Pamias, Director Asociado de Recursos Humanos; Jesús F. Rosado, Gerente de Sala de Emergencias; Orlando Vargas, Supervisor de Sala de Emergencias; y Lizamarie Chiclana, Supervisora de Sala de Emergencia. Por la Unión: el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; y la Sra. Carmen V. Alicea Rivera; querellante.

II. SUMISIÓN

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

POR EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho, el Convenio Colectivo vigente, las Normas de Conducta y Medidas disciplinarias de ASEM y Legislación aplicable, si la empleada Carmen Alicea Rivera incumplió con los acuerdos alcanzados mediante Estipulación firmada por esta el 9 de diciembre de 2015, por la cual cumplió una suspensión de empleo y sueldo.

Del Honorable Árbitro entender que la empleada violó dicha Estipulación que confirme la suspensión impuesta y proceda al cierre de la querrela.

POR LA UNIÓN:

Que este Honorable Árbitro determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Querellante, se realizó injustificadamente, y en violación al debido proceso de ley, así también, en contra de las normas, reglas, y jurisprudencia aplicable.

De determinar que la suspensión de empleo y sueldo se impuso injustificadamente, ordene al patrono devolver a la querellante los salarios y haberes dejados de devengar por razón de la suspensión injustificada, y cualquier otro derecho y/ o beneficio que este honorable Arbitro entienda le asista a la Querellante.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la suspensión de la Querellante estuvo justificada de acuerdo con el debido proceso de ley, el Convenio Colectivo y las

¹Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 7 de septiembre del 2016, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

leyes aplicables o no. De no haber estado justificada la suspensión, que se provea el remedio apropiado. De haber estado justificada la suspensión, se desestimará la querella.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO² ATINENTES A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO 59

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1- Definición de querella

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada o la Administración por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Administración.

Sección 2- Principio general del procedimiento

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio, o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización.

...

...

...

Sección 5 – Procedimiento en casos de acciones disciplinarias

- a. La Unión reconoce la facultad de la Administración para establecer reglas de conducta y medidas disciplinarias para aquellos empleados cubiertos por este Convenio que incurran en faltas disciplinarias, aunque se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de la aplicación de dichas faltas y

² Exhibit # 1 conjunto Convenio Colectivo con vigencia del 2013 al 2016. Fue extendido mediante estipulación entre la partes.

- medidas disciplinarias en casos específicos mediante el procedimiento del Comité de Conciliación y/o Arbitraje.
- b. La Unión y la Administración acuerdan que a partir del mismo momento en que su supervisor recomiende la aplicación de alguna(s) medida(s) disciplinaria (s) a uno o más empleados cubiertos por este Convenio que se reunirá dos (2) veces al mes para considerar exclusivamente asuntos de disciplina.
 - c. Si el Comité de Conciliación no pudiese llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes la Administración pasara el caso ante la consideración del Director Ejecutivo.
 - d. Toda notificación de acción disciplinaria a un empleado deberá efectuarse durante horas laborables mientras el empleado se encuentra trabajando, excepto en casos de abandono de servicio probado.
 - e. En caso de acciones disciplinarias el término de días (10) días laborables para someter el asunto al Negociado de Conciliación y Arbitraje comenzará a contar a partir de la fecha en que el empleado y la Unión reciban la comunicación final del Director de Recursos Humanos de la Administración estableciendo la falta cometida y la acción disciplinaria impuesta. Dicha notificación se hará con acuse de recibo.
 - f. En los casos de faltas disciplinarias, la sanción impuesta por la querrela dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes excepto en la siguientes faltas y obligatorio para las partes, excepto en las siguientes faltas: remoción de propiedad de ASEM; uso ilegal de drogas y narcóticas o sustancias contraladas; sabotaje; apropiación ilegal; fraude o faltas que impliquen deshonestidad y depravación moral; cuando se atente contra la seguridad física de empleados, pacientes y visitantes; portación no autorizada por la ASEM de armas de fuego, armas blancas o explosivos, en los predios de la Administración (ASEM), independientemente del hecho de que el empleado tenga licencia de la Policía de Puerto Rico para portar armas; abandono de servicio.

Sección 6 – Procedimiento para la tramitación de casos sobre ausencias y tardanzas sin autorización.

- a. En todo caso donde se determine ausencia o tardanza sin autorización de un empleado, el empleado afectado podrá solicitar reconsideración por escrito de la misma, por conducto de su Delegado de Servicio o por sí mismo, ante el supervisor inmediato dentro de los siete (7) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la solicitud de reconsideración. En esa misma reunión, las partes deberán suscribir una certificación sobre la acción acordada con copia a todos los presentes y a la Oficina de Recursos Humanos.
- b. El supervisor inmediato y el Gerente del Servicio deberán reunirse con el empleado y el Delegado de Servicio para dialogar sobre la solicitud de

reconsideración y decidir sobre la misma dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la solicitud de reconsideración. En esa misma reunión, las partes deberán suscribir una certificación sobre la acción acordada con copia a todos los presentes y a la Oficina de Recursos Humanos.

- c. Si el empleado no quedare satisfecho con la determinación tomada en la reunión, la Unión podrá apelar la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con copia a la Oficina de Recursos Humanos, dentro del término de diez (10) días laborales inmediatamente siguientes a la fecha de celebrada la misma.
- d. Las partes acuerden que el presente Procedimiento será único y exclusivo para los casos de descuentos salariales por casos de ausencias y tardanzas no autorizadas y prevalecerá sobre cualquier otra normativa procesal en cuanto a tales casos respecta.

ARTÍCULO 65

CLÁUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Sección 1 – Fiel cumplimiento al Procedimiento de Querellas

La Administración y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para que la Administración pueda brindar ininterrumpidamente los servicios para los cuales fue creada, y en consideración al establecimiento de un procedimiento de querellas para ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio, comprometen a darle cumplimiento fiel al mismo.

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

IV. DEFINICIONES

Comité de Conciliación- Comité creado para la celebración de vista informal establecido para entender en la solución de acciones disciplinarias, controversias y querellas de empleados unionados y gerenciales que está compuesto por dos (2) representantes de los unionados o los gerenciales, según aplique, y dos (2) representantes de la Administración.

V. NORMAS

...

B. Se podrá amonestar, suspender de empleo y/o sueldo, o discutir cualquier empleado por justa causa y previa formulación de cargos por escrito y celebración de una vista informal de conciliación. Los

empleados que sean destituidos serán inelegibles para reingreso en la Administración, excepto que hayan sido habilitados por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales del Estado Libre Asociado (OCALARH) y sometan la evidencia corroborativa correspondiente a cada caso en particular.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Carmen Alicea Rivera, labora como Asistente de Oficina en la Sala de Emergencias de ASEM, desde hace más de catorce (14) años.
2. La Querellante, para no exponerse a una destitución, aceptó la sanción recomendada de noventa (90) días laborables de suspensión, de los cuales cumplió treinta (30) días y los restantes sesenta (60) días quedaron en suspenso por el término de un año.
3. La Querellante firmo una estipulación la cual expresaba que la misma aceptaba los cargos que le fueron imputados y que renunciaba a cuestionar los mismos.
4. Los acuerdos a los que llegaron las partes fueron a través de una reunión sostenida el 17 de noviembre de 2015, en el Comité de Conciliación.
5. Una de las condiciones del acuerdo disponía que la empleada sería suspendida sumariamente si incumplía con la condiciones de la estipulación.
6. El 27 de octubre de 2016, ASEM le indicó a la Querellante que había incurrido en la falta 1b2 de las Normas de Conducta, por lo que había violado la estipulación firmada el 9 de diciembre de 2015.
7. La Querellante fue suspendida de empleo y sueldo desde el 22 de noviembre de 2016, hasta el 20 de enero de 2017.

VII. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El caso de marras gira en torno a la suspensión de la Sra. Carmen Alicea Rivera, en adelante la querellante. La Querellante es empleada de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en adelante ASEM. La Querellante estuvo expuesta a ser destituida para el año 2015, sin embargo, firmó una estipulación³ que reducía la destitución a una suspensión de noventa (90) días, de los cuales solo cumpliría treinta (30) y los restantes sesenta (60) días quedarían en suspenso. Dentro de la estipulación acordada entre las partes, se estipuló que los casos que dieron paso a dicha estipulación serían consolidados; que la penalidad sería reducida y que la Querellante renunciaba a cuestionar los mismos mediante el uso de los mecanismos provistos por el Convenio Colectivo. Entre otras cosas, las partes acordaron que de la Querellante “incurrir en cualquier falta a las normas de Conducta y Medidas Disciplinarias durante el término de la estipulación, la administración implantaría, sumariamente, la sanción dejada en suspenso de los sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo”.

El 27 de octubre de 2016, ASEM le indicó a la Querellante que había incurrido en una falta a las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁴, en específico la falta 1b2- “Exceso de ausencias y/o tardanzas de forma continua y consistente, aunque hayan sido autorizadas, evidenciadas, por el uso excesivo de las licencias, según las escalas de asistencias”. En dicha carta se le indicó a la

³ Exhibit # 3 Conjunto.

⁴ Exhibit # 1 Patrono.

Querellante que estaba en violación de la estipulación acordada por las partes y que por lo tanto cumpliría una suspensión de sesenta (60) días de empleo y sueldo que había quedado en suspenso. La Querellante estuvo suspendida desde el 22 de noviembre de 2016, hasta el 20 de enero de 2017. El Patrono entendió que correspondía la suspensión, ya que la estipulación firmada por las partes indicaba que la Querellante sería suspendida por los restantes sesenta (60) días si incurría en cualquier falta y que dicha suspensión sería sumaria.

Por su parte, la Unión tiene varias contenciones. La primera contención de la Unión es que a la Querellante se le violó su debido proceso de ley al no celebrar la vista informal que provee el manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁵. Además de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, el Convenio Colectivo reconoce la vista informal por medio del Comité de Conciliación. Para la Unión, esta vista informal era vital para vindicar el debido proceso de ley de la Querellante y discutir los cargos que se le adjudicaban. El Patrono alegó que la Querellante renunció a la vista informal al firmar la estipulación. En la alternativa, el Patrono entiende que el hecho que la estipulación indicaba que cualquier violación conllevaría una suspensión sumaria, esto los eximía de realizar una vista informal.

Otro planteamiento invocado por la Unión es que el Patrono utilizó ausencias y tardanzas para imponerle la medida disciplinaria, sin hacer ninguna distinción entre las ausencias autorizadas y ausencias no autorizadas. El Patrono, por su parte, entiende que aunque sean justificadas las ausencias, esto

⁵ Exhibit # 2 conjunto.

afecta el servicio e incide con el Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Competencias⁶.

Establecidos los hechos pertinentes del caso ante nos, es meritorio discutir los planteamientos esbozados por las partes. El primer planteamiento del Patrono, en cuanto a que la Querellante renunció a la vista informal cuando firmó una estipulación que estaba relacionada con otros casos, es incorrecto. En la estipulación la Querellante renunció a cuestionar los asuntos relacionados con un despido que fue sustituido por una suspensión de noventa (90) días. El lenguaje de la estipulación no tiene ninguna disposición que indique que la Querellante renunciara a los derechos que le asisten según el Convenio Colectivo y el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁷. El lenguaje de la estipulación⁸ es el siguiente:

...

...

LIBREMENTE ACUERDAN Y ESTIPULAN

- A. La empleada admite, reconoce y acepta los cargos según han sido formulados en el caso de epígrafe, los cuales conllevarían una medida disciplinaria de Destitución.
- B. La empleada renuncia asimismo a cuestionar mediante los mecanismos provistos en el convenio colectivo aplicable a la justificación **de dicha acción disciplinaria, reservándose su derecho de cuestionar en su día la determinación del patrono al efecto de que violo los términos y condiciones de la presente Estipulación.** (Énfasis Nuestro)
- C. La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico y la segunda parte han llegado a los siguientes acuerdos luego de haber dialogado extensamente sobre el caso de referencia en la reunión del comité de Conciliación celebrada el 17 de noviembre de 2015:

⁶ Exhibit # 3 del Patrono.

⁷ Exhibit 2 conjunto.

⁸ Exhibit 3 conjunto.

- D. La empleada y su representación sindical han tomado las siguientes medidas para corregir o subsanar la situación o condición que motivo la presente acción disciplinaria:
1. Consolidar los casos número 14-U-131, 15-U-24 y 15-U-55 en uno solo
 2. Bajar la sanción recomendada de destitución a noventa (90) días de suspensión de empleo y sueldo, de los cuales la empleada cumplirá treinta (30) días de suspensión de forma inmediata y los restantes sesenta (60) días de suspensión se mantendrán en suspenso mediante una Estipulación por el término de un (1) año. (Énfasis Nuestro)
 3. De la empleada incurrir en cualquier falta a las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias durante el término de la Estipulación, la Administración implantará sumariamente la sanción dejada en suspenso de los sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo. (Énfasis Nuestro)
1. Durante el periodo antes indicado la empleada observará y cumplirá rigurosamente las siguientes normas y condiciones:
- a. No incurrirá otra vez en la falta, condición o situación que motivó la acción disciplinaria, ni en violación alguna al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de esta Administración.
 - b. Cumplirá con todas las condiciones estipuladas mediante este documento.
- E. El Patrono, en consideración a la actitud positiva de la empleada y en animo de darle una oportunidad razonable para que rectifique su conducta, deja en suspenso dicha acción disciplinaria por un periodo de un (1) año de forma que la empleada pueda en ese plazo evidenciar su mejoramiento. Ese plazo comenzará a contar a partir de la firma de la Estipulación.
- F. Que de la empleada volver a incurrir en las mismas faltas, violar las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias en forma alguna o violar alguna de las condiciones estipuladas, la Administración implantará sumariamente la acción disciplinaria dejada en suspenso. (Énfasis Nuestro)
- G. En caso de la empleada acogerse a cualquier tipo de licencia, con la excepción de vacaciones regulares, el periodo establecido en esta estipulación se interrumpirá y extenderá la duración de la misma.
- H. Esta estipulación se hace en ánimo de mantener buenas relaciones entre las partes y no constituirá precedente en forma alguna para casos futuros.

...

...

Del lenguaje de la estipulación no se puede concluir que en efecto hubo una renuncia a la vista informal provista en el Convenio Colectivo. Para determinar si la acción disciplinaria fue razonable nos referimos al ilustrísimo tratadista Demetrio Fernández Quiñones⁹, quien plantea lo siguiente: “la importancia del principio de justa causa en los casos de despido y de disciplina patronal impone que se articule una teoría de justa causa”. El reputado tratadista Fernández Quiñones¹⁰ también plantea lo siguiente: “El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa, (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y (iii) si la medida disciplinaria fue razonable”. (Énfasis nuestro)

La Unión alegó que hubo una violación del debido proceso de ley al no haberse realizado la Vista de Conciliación que provee el Convenio Colectivo y las Normas de Conducta y Medidas Disciplina. En lo referente al tema, resaltamos que lo tratadistas han abordado el asunto de incumplimiento de violaciones al debido proceso disciplinario¹¹:

Due Process Violations

If the employer fails to meet basic requirements of due process when imposing discipline, then the arbitrator is not likely to sustain the discipline assessed against the employee.

...

a. Procedural

⁹ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, primera Edición, 2000, pág. 210

¹⁰ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, primera Edición, 2000, pág. 210

¹¹ Norman Brand & Melissa H. Biren, Discipline and Discharge in Arbitration, Third Edition, 2015 page. 13-34, 13-35.

Many labor agreements prescribe specific procedural prerequisites for discharge or discipline. When the employer contravenes the prescribed requirement, arbitrators generally adopt one of the following three positions: (1) strict compliance with the procedural requirements is required and failure to comply nullifies the entire action; (2) the procedural requirements are of significance only where the employee can show that he or she has been prejudiced by failure to comply; or (3) the procedural requirements are important and any failure to comply will be penalized, but the action taken is not nullified.

In many cases arbitrators have refused to uphold disciplinary action where the employer failed to fulfill a procedural requirement of the agreement, such as providing notice of an investigation or notice of discharge, or a requirement for a hearing or joint discussion prior to the assessment of punishment. (Énfasis Nuestro)

De la prueba desfilada se desprende que el Patrono no llevó a cabo la Vista de Conciliación que fue acordada en el Convenio Colectivo y que forma parte de las Normas de Conducta. Como expusimos anteriormente, la prueba ofrecida por el Patrono no demuestra que la Querellante renunció a la vista de conciliación. Inclusive, a preguntas del licenciado Ríos Escribano, el señor Pamiás no pudo identificar en la estipulación ningún indicio de renuncia de la Querellante. El Patrono, mediante la prueba ofrecida no demostró que la Querellante renunciara a la vista informal provista por la ley entre las partes. Por tanto, el Patrono violó el debido proceso de ley que provee el Convenio Colectivo en su Artículo 59, Sección (5) y Sección (6) al no realizar la vista informal y discutir con la Querellante el alegado incumplimiento con las sistema de evaluación.

En cuanto a la medida disciplinaria, el Patrono presentó evidencia de las ausencias y tardanzas a través de la hoja de registro de asistencia de la Querellante. Para aplicar la acción disciplinaria el Patrono se basó en todas las

ausencias, ya fueran justificadas o no. Sin embargo, el Patrono no supo precisar porqué se utilizaron todas las ausencias y tardanzas, para efectos de justificar su determinación. Tampoco pudo demostrar cuál fue la metodología utilizada para evaluar a la Querellante. El Patrono ofreció en evidencia el Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Competencias. Dicho sistema en el cual se fundamentó para disciplinar a la Querellante por sus ausencias fue objetado por la Unión. Dicho documento solo consta con el índice y una tabla que es el criterio utilizado para evaluar la asistencia. El documento no tiene acuse de recibo por la Querellante y simplemente está incompleto. Para autenticar y explicar dicho documento el Patrono utilizó la declaración del señor Pamiás, pero éste solo se limitó a decir que la acción contra la Querellante fue basada en la tabla provista por el Sistema de Evaluación sin realmente aportar más prueba o aclarar cuál es el proceso de evaluación.

Según la prueba presentada por el Patrono, la Querellante fue evaluada por un periodo de tres meses y según la evaluación, ésta incumplió con lo requerido por el sistema evaluación. En apoyo a su alegación, el Patrono sometió la asistencia¹² registrada por la Querellante durante el período de evaluación. Según el sistema de evaluación sometido por la Compañía, si en tres meses la Querellante no alcanza el nivel de ejecución requerida conllevaría una acción disciplinaria en su contra. El Sistema de Evaluación, supra, indicaba que si la Querellante se ausentaba 18:46 horas o más no cumplía con lo esperado, estaría sujeta a sanciones. A la Querellante se le adjudicaron sobre ochenta (80) horas

¹² Exhibit # 2 del Patrono.

en ausencias, sin embargo, en el contrainterrogatorio, el señor Parnias no pudo precisar por qué se le adjudicaron todas las ausencias, autorizadas y no autorizadas. No se presentó evidencia más allá de decir que no cumplió con un Sistema de Evaluación, el cual no fue ni siquiera presentado en evidencia a cabalidad. Inclusive, se tomó en consideración las ausencias justificadas por enfermedad de la Querellante, según las hojas de asistencia¹³ presentadas en evidencia.

Respecto a la utilización de ausencias para evaluar desempeño de un empleado, nuestro más alto foro en el caso Rodríguez y otros v. Puerto Rico Telephone Co., 2016 TSPR 118, 195 DPR __ expresó lo siguiente: “La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce y protege varios de los derechos más importantes de los trabajadores. Uno de los derechos incluidos en el Artículo II, Sección 16 de nuestra Constitución es el derecho del trabajador “a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”. De modo que la licencia por enfermedad es una protección consustancial a este derecho del empleado. García v. Aljoma, 162 DPR 572, 583 (2004). Debido a la importancia de la licencia por enfermedad como medio para que el trabajador pueda sostenerse económicamente cuando tenga que enfrentar un problema de salud, hemos expresado que ésta es:

¹³ Exhibit 2 del Patrono.

[a]lgo más que un beneficio marginal común y corriente de un empleado. Es una necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño que surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador. Cuando esta licencia se hace acumulativa, tanto el patrono como el empleado derivan beneficios de la misma, pues con ella se disuade el ausentismo y se le provee al trabajador la oportunidad de **acumular la licencia para cuando la necesite por razones de enfermedad**. Sucesión Álvarez Crespo v. Pierluisi, 150 DPR 252, 270 (2000) (citando de J.R.T. v. Junta Adm. Muelles Mun. de Ponce, 122 DPR 318, 332-333 (1988)) (énfasis suplido); J.R.T. v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581, 594 (1990).

De esta manera el Tribunal Supremo ha reconocido la importancia de la licencia por enfermedad. Sin embargo, reconoce que dicho derecho no debe ser abusado. Nuestro más alto foro ha expresado que la acumulación de la licencia por enfermedad es para cuando el empleado la necesite por razones de enfermedad. En el caso de marras, el Patrono no demostró la configuración de un patrón de ausentismo. El Patrono solo indicó que la Querellante no cumplió con un sistema de evaluación, el cual presentó de manera incompleta. Tampoco existe un acuse de recibo que muestre que la Querellante haya recibido dicho sistema de evaluación.

En cuanto a las demás ausencias adjudicadas en la medida disciplinaria no podemos expresarnos, ya que el Patrono no nos puso en posición sobre la base racional para adjudicar las mismas. Aun cuando el lenguaje del Manual de Normas de Conductas establece que se consideran todas las ausencias, sin ningún tipo de distinción, dicha política de ausentismo debe tener una base de razonabilidad. Sobre la razonabilidad de las políticas sobre ausentismo los tratadistas han expresado que:

“In assessing reasonableness, arbitrators considers various factors, including other collective bargaining provisions and operational or business problems caused by absenteeism. In determining whether a no-fault policy was reasonable and enforceable, one arbitrator considered whether the policy: (1) provided for a specific number of absences before imposing discipline; (2) provided for progressive discipline; (3) **permitted certain types of absences**; and (4) permitted employees to “periodically cleanse their record with, for example, perfect attendance. (Énfasis Nuestro)

An arbitrator will reduce or overturn discipline that the arbitrator concludes was based on a policy that constitutes an unreasonable exercise of management rights.
(Énfasis Nuestro).

El Patrono en el presente caso ha implementado unas normas irrazonables más allá de sus prerrogativas gerenciales e inciden en los derechos reconocidos de los trabajadores. En ningún momento el Patrono hace distinción entre lo que es una ausencia justificada y cuáles no, para efectos de aplicar sanciones. El Patrono no demostró la razonabilidad de las Normas de Conductas y Medidas Disciplinarias en lo que respecta a las ausencias en su Artículo¹⁴ 1(b). Como ya hemos mencionado, el Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo está incompleto y deja dudas de cómo funciona su implementación. A base de la totalidad del expediente, podemos concluir que la suspensión impuesta a la Querellante fue injustificada. El Patrono violó el debido proceso de ley de la Querellante al no proveerle la vista informal para dejarle saber cuáles eran las alegaciones en su contra y cómo se llegó a dicha conclusión. Además, el Patrono consideró, erróneamente, todas las ausencias de la Querellante sin demostrar la razonabilidad de dicha acción.

¹⁴ Exhibit #2 conjunto.

LAUDO

A base a la totalidad del récord y la prueba desfilada, la suspensión de la Querellante fue injustificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de recibir, y la remoción de todo documento relacionado a la suspensión aquí revocada, en los próximos sesenta (60) días a partir de la emisión de este laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de junio de 2018.



NELSON A. CANDELARIO ROSADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 19 de junio de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. CECILIA PEREZ SEPULVEDA
DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
ASEM
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR. ÁNGEL F. FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. MANUEL CLAVEL
REPRESENTANTE LEGAL
ADM. SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III