

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
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-26-866

SOBRE: RECLAMACIÓN

ARTÍCULO 3,4,59,60

GIELLIAM ELÍAS RIVERA

ÁRBITRO:

YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para celebrarse el 18 de junio de 2026 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en Hato Rey, Puerto Rico. Por la ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS, compareció el Lcdo. Rafael Dávila Sevillano, representante legal y portavoz, la Sra. María I. Roldán Pagán, directora Asociada de Relaciones Laborales; la Sra. Mariel Medina, Supervisora de Enfermería; Sr. Miguel Cruz, Administrador Asociado de Clínicas Externas y la Sra. Carmen M. Bracero, Supervisora General de Enfermería. Por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, compareció el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, Representante Legal y Portavoz y la Sra. Gielliam Elías Rivera, querellante y testigo.

A las partes comparecientes se les brindó amplia oportunidad para presentar toda la evidencia documental y testifical que estimaran pertinente en

apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 22 de junio de 2026.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, por lo que cada parte sometió su proyecto de sumisión por separado.

UNIÓN

Determinar si la imposición del patrono de una ausencia sin autorización a la querellante estuvo justificada. De resolver en la negativa dejar sin efecto la misma con el ajuste salarial correspondiente.

PATRONO

Este Honorable Foro determinará si la enfermera Gielliam Elías Rivera incurrió en ausencia sin autorización al no utilizar el método establecido de notificar una cita médica con anticipación el 19 de febrero de 2026, día programado de trabajo. El Foro decidirá conforme al Convenio Colectivo, reglamentación y derecho aplicable.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente¹:

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Determinar si la Ausencia Sin Autorizar (ASA) aplicada a la Sra. Gielliam Elías Rivera el 19 de febrero de 2026 estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, o no. De estar justificada, se confirmará la determinación patronal. De lo contrario, se ordenará al Patrono pagar el tiempo descontado con cargo a la licencia aplicable.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 27

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 - Acumulación por mes de servicio

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada tendrán derecho a acumular un día y medio (1 ½) por mes de servicio.

Sección 2 - Restricciones para su uso

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de diez (10) días para utilizar la misma en:

1. Cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas o “vacunación de los niños”.
2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzadas o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segunda de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia por enfermedad; es decir, al cuidado y atención relacionado a la salud de las personas aquí comprendidas.

- a. “Persona de edad avanzada” significará toda persona que tenga sesenta (60) años o más.

- b. "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades de su vida.

3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de casos de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 3 - Requisito de certificado médico

En casos de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

Sección 4 - Procedimiento cuando el empleado agota licencia de enfermedad

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 5 - Forma de hacer el cargo de licencia por enfermedad

El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 6 - Derecho a acumular licencias

Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que está fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo

una vez termine de disfrutar la licencia que se le haya autorizado.

Sección 7 - Anticipo de licencia por enfermedad

La licencia por enfermedad podrá anticiparse por el Director Ejecutivo hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a los empleados regulares que tengan un año o más de servicio en la Administración.

Sección 8 - Obligación del empleado cuando se le anticipe licencia

Todo empleado que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero a la Administración el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 9 - Pago a liquidar por uso de licencia por enfermedad

Todo empleado que haya alcanzado un balance mínimo de quince (15) días de licencia por enfermedad acumulada tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance que acumule durante cada año fiscal hasta un máximo de dieciocho (18) días; entendiéndose que en ningún caso se podrá liquidar la licencia por enfermedad cuando a la conclusión de cada año fiscal el empleado tenga quince (15) días o menos de licencia acumulada. De haber cambios en el decreto mandatorio aplicable a la industria de hospitales en cuanto a lo dispuesto en esta sección la Administración se propone acatar lo dispuesto en el decreto en la medida que sea más favorable al empleado.

Sección 10 - Base para revisar balance mínimo requerido

El balance mínimo de licencia por enfermedad requerido estará sujeto a revisión en la medida que el

decreto mandatorio de salario mínimo aplicable a la industria de hospitales sea revisado al respecto o un tribunal, junta u organismo competente emita una decisión firme, final e inapelable revisando dicho balance.

Sección 11 - Base y fecha de pago

El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del veinticuatro (24) de julio de cada año. El mismo es computado por año fiscal.

Sección 12 - Cesión de licencia regular

Cualquier empleado podrá ceder licencia regular o de enfermedad a otro empleado de la agencia cuando el empleado que reciba la licencia sufra una emergencia y haya agotado la totalidad de sus licencias como consecuencia de la emergencia. La referida cesión se hará de conformidad a los requisitos y criterios establecidos en la Ley Núm. 44 del 22 de mayo de 1996, y el procedimiento aprobado por la Administración para implantar las disposiciones de la misma.

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo. **(Exh. 1 conjunto)**
2. La querellante, Gielliam Elías Rivera, se desempeña como Enfermera Asociada en el área de Clínicas Externas de ASEM desde el año 2003, en el turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. Su supervisora inmediata es la Sra. Maribel Medina.
3. El 19 de febrero de 2026, a las 7:06 a.m., la querellante envió un mensaje de texto a su supervisora en el cual le informó que llegaría tarde a su turno de trabajo y solicitó ser excusada. En dicha comunicación no informó

expresamente que se encontraba enfrentando una emergencia o crisis emocional. **(Exh. 1 Unión)**

4. A las 10:05 a.m. de ese mismo día, la supervisora respondió el mensaje informándole que no podía excusarla, ya que no existía una solicitud previamente autorizada para llegar tarde a su turno. **(Exh. 3 Patrono)**

5. Posteriormente, la querellante entregó una certificación emitida por su psicóloga, en la cual se hizo constar que el 19 de febrero de 2026, presentó síntomas psicológicos asociados a una crisis emocional ocurrida durante horas de la mañana. **(Exh. 2 Unión)**

6. ASEM mantiene un procedimiento para la notificación y autorización de ausencias o tardanzas relacionadas con citas médicas, mediante el Formulario de Peticiones en el Programa de Trabajo.

7. La normativa patronal también contempla que, en casos de emergencia, el empleado debe notificar a su supervisor inmediato por la vía más rápida posible. **(Exh. 1 Patrono; Exh. 5 Unión)**

8. Debido a que se trató de una emergencia, la querellante no completó el Formulario de Peticiones en el Programa de Trabajo para el 19 de febrero de 2026, como consecuencia, el patrono registró como Ausencia Sin Autorizar (ASA) el período comprendido entre las 7:00 a.m. y las 11:35 a.m. del 19 de febrero de 2026, equivalente a 4 horas y 35 minutos. **(Exh.3 Unión)**

9. La querellante no estuvo de acuerdo con dicha determinación y presentó la reclamación mediante el procedimiento de quejas y agravios. Al no

lograrse un entendimiento entre las partes, la controversia fue sometida a arbitraje. **(Exh. 3 Unión)**

10. Al 19 de febrero de 2026, la querellante mantenía un balance acumulado de 5 días, 5 horas y 10 minutos de licencia de vacaciones y 3 días 3 horas y 34 minutos de licencia por enfermedad. **(Exh. 5 Patrono)**

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración consiste en determinar si estuvo justificada la acción del Patrono de imputar como Ausencia Sin Autorizar (ASA) el período comprendido entre las 7:00 a.m. y las 11:35 a.m. del 19 de febrero de 2026, o si, por el contrario, dicho tiempo debió ser cargado a las licencias acumuladas por la querellante.

No existe controversia en cuanto a que ASEM mantiene un procedimiento para la notificación y autorización de ausencias y tardanzas mediante el Formulario de Peticiones en el Programa de Trabajo. Tampoco existe controversia en cuanto a la importancia de dicho procedimiento. La naturaleza de los servicios que presta la institución hospitalaria exige una adecuada planificación de los recursos humanos para garantizar la continuidad de los servicios clínicos y evitar que la atención a los pacientes se vea afectada. Por ello, cuando una ausencia o tardanza es razonablemente previsible, el empleado tiene la obligación de cumplir con los mecanismos establecidos por el patrono para solicitar la autorización correspondiente.

Ahora bien, la propia normativa patronal reconoce que no toda ausencia o tardanza es susceptible a notificación con anticipación. Precisamente por ello dispone que, en casos de emergencia, el empleado deberá notificar a su supervisor inmediato por la vía más rápida posible. La existencia de esta excepción responde al reconocimiento de que pueden surgir circunstancias imprevistas que imposibiliten el cumplimiento del procedimiento ordinario de autorización previa.

La prueba desfilada demuestra que la querellante no presentó una solicitud previa mediante el Formulario de Peticiones en el Programa de Trabajo. Sin embargo, también demuestra que el 19 de febrero de 2026, a las 7:06 a.m., notificó a su supervisora, mediante mensaje de texto, que llegaría tarde a su turno. Posteriormente, presentó una certificación médica expedida por su psicóloga en la que se acreditó que durante la mañana de ese día experimentó síntomas psicológicos asociados a una crisis emocional.

Ciertamente, en el mensaje enviado a la supervisora la querellante no explicó que se encontraba atravesando una emergencia emocional, ni detalló las circunstancias que motivaban su tardanza. No obstante, la evidencia médica presentada posteriormente corrobora que la situación alegada no obedeció a una ausencia injustificada, sino a una afección relacionada con su salud emocional ocurrida durante horas de la mañana del día de los hechos.

El Patrono no puede perder de vista que la licencia por enfermedad tiene precisamente el propósito de proteger al empleado cuando una afección física o emocional le impide desempeñar normalmente sus funciones. De igual forma, el

Convenio Colectivo reconoce el uso de dicha licencia cuando el empleado se encuentra enfermo o incapacitado físicamente. En este caso, la certificación profesional presentada acredita que la querellante enfrentó una situación emocional que requirió atención durante el período en controversia.

Asimismo, surge de la prueba que al momento de los hechos la querellante mantenía balance acumulado de licencia por enfermedad disponible para cubrir el tiempo reclamado. Por consiguiente, una vez el Patrono tuvo ante sí evidencia médica acreditativa de la afección alegada, correspondía evaluar el incidente a la luz de las disposiciones sobre licencia por enfermedad y no exclusivamente bajo el lente disciplinario de una ausencia sin autorización.

Lo anterior no debe interpretarse como una dispensa general al cumplimiento de los procedimientos institucionales. Este Foro enfatiza que cuando una ausencia o tardanza sea previsible, los empleados tienen la obligación de cumplir estrictamente con los mecanismos de notificación y autorización establecidos por el patrono, particularmente en un entorno hospitalario donde la prestación continua de servicios resulta esencial para la seguridad y el bienestar de los pacientes. Sin embargo, las circunstancias particulares de este caso, según la prueba presentada, creída e interpretada por esa árbitra, demuestran la ocurrencia de un evento imprevisto que posteriormente fue corroborado mediante evidencia profesional competente. Conforme a ello emitimos el siguiente laudo.

VI. LAUDO

Concluimos que la determinación patronal de mantener el período reclamado como Ausencia Sin Autorizar no estuvo justificada bajo las circunstancias específicas de este caso. En consecuencia, procede dejar sin efecto la imputación de ASA realizada al período comprendido entre las 7:00 a.m. y las 11:35 a.m. del 19 de febrero de 2026 y ordenar que dicho tiempo sea cargado a la licencia por enfermedad acumulada por la querellante, con el correspondiente ajuste salarial.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 22 de julio de 2026.


YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 22 de julio de 2026, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. MARÍA I. ROLDÁN PAGÁN
DIRECTORA ASOCIADA
RELACIONES LABORALES
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS
maría.roldan@asem.pr.gov

SRA. ZAIDA CANCEL VALETÍN
OFICIAL DE SERVICIO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
mcr@ugtpr.org

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
erclegal@yahoo.com

LCDO. RAFAEL DÁVILA SEVILLANO
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
rafael.davila@asem.pr.gov



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA