

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

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS  
(Patrono)**

**Y**

**UNION GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión o UGT)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-06-3462**

**SOBRE: NO-APROBACIÓN DEL  
PERIODO PROBATORIO**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 6 de agosto de 2007, quedando la controversia sometida para su análisis y adjudicación en esa misma ocasión.

Por la **Administración de Servicios Médicos**, en adelante "el Patrono" compareció: el Lcdo. Manuel Clavell Spitche, Asesor Legal y Portavoz; María I. Roldán Pagán, Oficial Principal en Asuntos Laborales; Priscilla Aponte Andino, Especialista en Recursos Humanos y Testigo; Ida L. Gracia Morales, Administradora de Trauma y Carmen M. Álvarez Ramos, Supervisora de Trauma y Testigo.

Por la **Unión General de Trabajadores**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, Asesor y Portavoz; Ruth Vanesa Ramos, Delegada General; y Glendyvelisse Hernández Díaz, Querellante y Testigo.

## SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Determinar si se garantizó el cumplimiento de los criterios de evaluación del periodo probatorio.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Determinar si estuvo o no justificada la no aprobación del periodo probatorio de la querellante Glendyvelisse Hernández Díaz en el puesto de Asistente de Servicios Clínicos; de determinar que no estuvo justificada la no aprobación la Ábitro dispondrá el remedio apropiado.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar si se justificó o no la no aprobación del periodo probatorio de la Querellante en el puesto de Asistente de Servicios Clínicos. De entender que no estuvo justificado, formular el remedio adecuado. De concluir que si lo estuvo, que se declare sin lugar el reclamo de la Unión.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**:

a) ...

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

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo<sup>2</sup>****Artículo X****Selección de Personal y Nombramientos**

...

**Sección 5 - Periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo original.

**Sección 6- Términos para completar evaluaciones**

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

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de noviembre de 2001 hasta el 1 de enero de 2006. Exhibit I Conjunto.

### 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.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Glendyvelisse Hernández Díaz, laboró para la Administración de Servicios Médicos en calidad de Asistente de Servicios Clínicos del Hospital de Trauma, del 1 de noviembre de 2005 al 28 de febrero de 2006.
2. El 23 de enero de 2006, le realizaron la evaluación preliminar de ejecución en el trabajo<sup>3</sup> del periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2005 al 30 de diciembre del mismo año. La misma reflejó que la Querellante no alcanzó el nivel de ejecución esperado.
3. La Querellante firmó dicha evaluación.
4. El 10 de febrero de 2006, le realizaron la evaluación final de ejecución en el trabajo<sup>4</sup> que comprendió el periodo del 31 de diciembre de 2005 al 13 de febrero de 2006. Surge de ella que la Querellante, nuevamente, no alcanzó el nivel de ejecución esperado. Además, se desprende que la Querellante no aprobó su periodo probatorio.

---

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

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

5. La Querellante firmó dicha evaluación y marcó el encasillado correspondiente a que estaba en desacuerdo con la misma.
6. El 24 de febrero de 2006, le notificaron por escrito a la Querellante que no había aprobado el periodo probatorio, por lo que quedaría cesante con efectividad al 28 de febrero de 2006<sup>5</sup>.
7. El 3 de marzo de 2006, el Vicepresidente de la Unión, Agustín Santos Molina, le remitió una comunicación escrita a la Sra. Rebeca Garófalo, Asistente de la Directora Ejecutiva, solicitando reconsideración ante la determinación del Patrono de que la Querellante no había aprobado su periodo probatorio<sup>6</sup>.
8. El 16 de mayo de 2006, la señora Garófalo contestó la comunicación a la que hicieramos referencia anteriormente, sosteniéndose en la determinación de que la Querellante no había aprobado su periodo probatorio<sup>7</sup>.
9. El 6 de junio de 2006, la Unión radicó la correspondiente Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro del caso que nos ocupa, alegando no estar de acuerdo con la evaluación final de la Querellante.

---

<sup>5</sup> Exhibit IV Conjunto.

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

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

**ALEGACIONES DE LAS PARTES**

A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo de sus respectivas posiciones.

El Patrono, teniendo el peso de la prueba, alegó que la Querellante no alcanzó el desempeño esperado durante su periodo probatorio, por lo que no aprobó el mismo, siendo por consiguiente separada de su puesto. Añadió, que de las evaluaciones realizadas durante dicho periodo y del resto de la prueba documental presentada, surgen las razones que justificaron el hecho de que la Querellante no aprobara su periodo probatorio. A esos efectos, presentó el testimonio de la supervisora inmediata de la Querellante, Carmen M. Álvarez Ramos, quien hizo referencia a los documentos llamados Entrevistas, a través de las cuales se recogen varias instancias en las que se llamó la atención a la Querellante por distintos incidentes en el área de trabajo. La supervisora Álvarez declaró que entre los asuntos por los cuales se le llamó la atención a la Querellante, se encontraba el hecho de que ésta, el 13 de enero de 2006, se había retirado de su área de trabajo de 11:30 a.m. a 1:35 p.m. sin autorización<sup>8</sup>. Indicó además, que la Querellante no hacía su trabajo con la rapidez y eficiencia esperadas<sup>9</sup>. Hizo referencia a otras ocasiones en las cuales la Querellante no realizaba los procedimientos de admisión y altas con la celeridad esperada, ni llevaba a cabo los pasos a seguir para completar, efectivamente, los

---

<sup>8</sup> Exhibit II a) del Patrono.

<sup>9</sup> Exhibit II b) y c) del Patrono.

aludidos procesos<sup>10</sup>. Alegó, además, que dichos incidentes exponían las razones que justificaban la puntuación que, posteriormente, se le otorgó a la Querellante en cada factor de su evaluación final comprendida en el Formulario de Evaluación de Empleados<sup>11</sup>. Estos factores incluían, entre otros, la ejecución de las tareas, tales como: completar y mantener los expedientes clínicos y realizar las correspondientes admisiones, traslados y altas; el conocimiento del trabajo, la calidad y rapidez para ejecutar dichas tareas; y los hábitos de trabajo y relaciones interpersonales, entre los que se incluyen, la puntualidad, la capacidad de trabajar en equipo y la asistencia.

La Unión, por su parte, adujo no estar de acuerdo con lo reflejado en la evaluación final de ejecución en el trabajo de la Querellante. Señaló, además, que ésta mostró progreso en sus ejecutorias, desde su evaluación preliminar hasta la final, por lo que no se justificaba que no hubiese aprobado su periodo probatorio. A esos efectos, presentó el testimonio de la Querellante para refutar los planteamientos y la evidencia presentados por el Patrono. Ésta indicó que el término de dos (2) meses era muy corto para dominar todas las responsabilidades del puesto, que trabajó turnos rotativos, que no siempre estuvo acompañada de un supervisor, y que no recibió un adiestramiento adecuado. Negó que para el 13 de enero de 2006, se hubiese ausentado sin autorización de su área de trabajo. Mencionó que en dicha ocasión le dejó saber a la supervisora de turno que saldría a tomar su periodo de alimentos y a cambiar su cheque. Añadió sobre el particular, que aún cuando su supervisora le dijo

---

<sup>10</sup> Exhibit II d) y e) del Patrono.

<sup>11</sup> Exhibit III Conjunto.

que saliera “ahorita”, ella se fue porque entendió que al haber otro compañero en el área, no se afectaría el servicio. Que no recuerda si todo lo alegado en las entrevistas se encontraba al momento de firmarlas, pero que aún así lo hizo. A preguntas del Portavoz de la Unión, indicó que si firmó todas las Entrevistas, aún cuando no estaba de acuerdo con lo allí expresado, lo hizo por desconocimiento.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si se justificó o no que la Querellante no aprobara su periodo probatorio para el puesto de Asistente de Servicios Clínicos.

Según se desprende de la evaluación preliminar<sup>12</sup> que comprendió el periodo del 1 de noviembre al 30 de diciembre de 2005, cumplimentada el 23 de enero de 2006, la Querellante no alcanzó el desempeño esperado. En la misma, el Patrono le señaló las áreas a mejorar y le hizo entrega de un plan de desarrollo en el que le informaron las áreas que debía mejorar, las acciones a tomar y el término durante el cual se le estaría evaluando sobre el particular. De las Entrevistas<sup>13</sup> sometidas por el Patrono, que comprenden desde el 13 de enero hasta el 14 de febrero de 2006, surge que la Querellante incurrió en varios errores relacionados con su trabajo. Que se discutieron los señalamientos y las acciones correctivas propuestas con la

---

<sup>12</sup> Exhibit II Conjunto.

<sup>13</sup> Exhibits II a al e del Patrono.

Querellante. Surge, además, que cada una de las Entrevistas fueron firmadas por la Querellante<sup>14</sup>.

Entendemos que de las Entrevistas presentadas en evidencia, surge con meridiana claridad que la Querellante tenía deficiencias en las áreas que se evaluaron, de conformidad con los factores incluidos en el Formulario de Evaluación de Empleados, y a base de los cuales la Querellante conocía que sería evaluada desde el inicio de sus funciones<sup>15</sup>. Aun cuando desde la evaluación preliminar hasta la final hubo cierta mejoría en el desempeño de la Querellante, en las áreas de ejecución de tareas, relaciones interpersonales y trabajo en equipo; el margen de mejoramiento no fue suficiente para aprobar el periodo probatorio del puesto de Asistente de Servicios Clínicos.

El periodo probatorio de trabajo es la etapa inicial o extendida del contrato probatorio de trabajo que tiene por objeto, permitir al patrono apreciar y evaluar las aptitudes y destrezas del trabajador o empleado para realizar las actividades propias de la posición que éste ocupa y permitir al trabajador demostrar que puede competir para la posición, de acuerdo a la naturaleza del trabajo<sup>16</sup>. Durante la audiencia, el Patrono presentó evidencia de que la Querellante no alcanzó la ejecución esperada en su trabajo durante su periodo probatorio. La Unión no presentó evidencia que

---

<sup>14</sup> Cabe señalar que de los documentos que comprenden el Exhibit II a) al e) del Patrono, surgen letras distintas, sin embargo, a preguntas de su Portavoz, la Querellante no pudo precisar si el documento tenía todo el contenido que al momento de ser presentado en evidencia cuando ella lo firmó.

<sup>15</sup> Exhibit I del Patrono.

<sup>16</sup> Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

rebatiera de forma convincente la prueba documental y testifical presentada por el Patrono. Es principio rector que meras alegaciones y teorías, no constituyen prueba<sup>17</sup>.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La Querellante no alcanzó el desempeño esperado para el puesto de Asistente de Servicios Clínicos durante su periodo probatorio, por lo que fue justificado que no lo aprobara. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

**REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 11 de febrero de 2008.

**RUTH COUTO MARRERO  
ARBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, hoy 12 de febrero de 2008, y se remite copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SRA MARIA ROLDAN PAGAN  
OFICIAL PRINCIPAL EN ASUNTOS LABORALES  
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MEDICOS  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2729**

---

<sup>17</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sexta Edición, pág. 422

SRA RUTH VANESA RAMOS  
DELEGADA GENERAL  
UNION GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS MEDICOS  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2729

SR JOSE A AÑESES PEÑA  
PO BOX 21537 UPR STA  
SAN JUAN PR 00931-1537

JANETTE TORRES  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III