

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS  
LEGALES  
(Compañía)**

y

**UNIÓN DE ABOGADOS DE  
SERVICIOS LEGALES  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-02-777**

**SOBRE: LICENCIA DE VACACIONES  
Y ENFERMEDAD  
LCDA. ILEANA OTERO RIOS**

**ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

**- INTRODUCCIÓN -**

La vista de arbitraje se celebró el día 21 de febrero de 2006 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido el 12 de mayo de 2006, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación de la Corporación; la Lcda. Justa Aponte, Asesora Legal y Portavoz; la Lcda. Luz Idalia Vázquez, Directora del Centro de Servicios de Caguas; el Lcdo. José J. Bermúdez, Subdirector de dicho Centro; y la Sra. Elisa Vélez, Secretaria Ejecutiva, también del Centro de Servicios de Caguas.

En representación de la Unión, comparecieron el Lcdo. Alejandro Torres, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Manuel López, Presidente; y la Lcda. Ileana Otero Ríos, Querellante.

Las partes no lograron un acuerdo de Sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto.

**CORPORACIÓN:** Si la deducción de salarios a la querellante, por sus ausencias en los días 25, 26 y 27 de junio de 2001, constituyó una violación a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

**UNIÓN:** Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si la Lcda. Ileana Otero Ríos, tiene derecho a que se carguen sus ausencias de los días 25 y 26 de junio de 2001 con cargo a vacaciones, y su ausencia de 27 de junio de 2001 con cargo a enfermedad.

De acuerdo a la potestad que nos otorga el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje, determinamos que la Sumisión a resolver es la siguiente<sup>1</sup>:

**- SUMISIÓN -**

Determinar si la Corporación violó o no el Convenio Colectivo al deducir del salario de la Lcda. Ileana Otero Ríos, las ausencias incurridas los días 25, 26 y 27 de junio de 2001.

De determinar que la Corporación violó el Convenio Colectivo, que el Árbitro emita el remedio apropiado.

**- DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES -**

**Artículo 7**

**Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios.**

**Sección 9.** Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas.

**B.** Procedimientos Disciplinarios

7. Ningún abogado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido este procedimiento y haya una decisión final del Árbitro, excepto según se dispone en el siguiente Inciso (Sección 9(B)(8)). No obstante lo anterior, la Corporación podrá amonestar a un abogado y éste tendrá

---

<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 la fecha de la 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.

derecho a impugnar la amonestación mediante el procedimiento establecido en este Artículo.

8. Acciones Sumarias:

Solamente serán causa para la suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista, los cargos por insubordinación crasa, agresión física, hostigamiento sexual con circunstancias agravantes, desfalco, hurto o escalamiento al Programa; solicitar dinero a clientes, o cuando haya motivos fundados de que existe un peligro real de destrucción de la propiedad del Programa, o la vida de cualquiera de sus trabajadores. También constituirá causa para la suspensión de empleo y sueldo antes de la celebración de la vista cuando exista un patrón de conducta impropia, desordenada o grave, lesiva al buen nombre del Programa. Dicha suspensión sumaria no excederá de cuarenta y cinco (45) días calendario.

La Corporación trasladará provisionalmente al abogado a otro puesto igual o similar en la unidad, división o centro de trabajo más cercano posible al que trabaja el abogado al momento del traslado, si la Corporación y la Unión, de común acuerdo, deciden que, por razones de seguridad o tranquilidad del abogado o de sus compañeros de trabajo, se hace indispensable el traslado.

11. Sólo serán causa de destitución, suspensión, traslado o cualquier medida disciplinaria menos severa, la comisión de las siguientes faltas:

e. El abandono de servicio o ausencias frecuentes injustificadas. Constituirá abandono de servicio permanecer ausente de su trabajo un abogado durante cinco (5) días laborables consecutivos sin autorización del supervisor inmediato y sin justificar su ausencia.

## ARTICULO 31

### VACACIONES CON PAGA

#### Sección 1.

Todo abogado tendrá derecho a disfrutar anualmente de treinta (30) días laborables, los cuales se acumularán a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de trabajo, desde su primer día laborable. Los abogados tomarán sus vacaciones anuales según se programe su disfrute.

...

### Sección 3.

- A. El Director de cada Centro o unidad de trabajo preparará un programa anual de vacaciones, fijando la fecha en que cada abogado disfrutará las suyas, teniendo en cuenta la conveniencia del abogado y las necesidades del Programa y evitando, hasta donde sea posible, las vacaciones simultáneas de más de un abogado en la unidad o centro. No obstante, se permitirá el disfrute de vacaciones de más de un abogado, siempre que los que permanezcan trabajando puedan atender las necesidades del Programa.
- B. De conformidad con lo establecido en el Inciso (A) de esta sección, el abogado notificará el programa de vacaciones que interesa, incluyendo el disfrute ininterrumpido o fragmentado de treinta (30) días laborables. Esta programación no afectará el derecho del abogado a reservar, al momento del disfrute, un máximo de veinte (20) días laborables del total acumulado. Disponiéndose que las vacaciones sólo se podrán fragmentar en dos (2) períodos al año.
- C. Si el abogado se niega a notificar la programación que interesa, la Corporación podrá programarle, unilateralmente, el período de disfrute, garantizándole por escrito su derecho a reservar los veinte (20) días mencionados en el inciso anterior.
- CH. El programa anual de vacaciones deberá observarse con fidelidad, pero el abogado podrá solicitar su modificación por causa justificada. De aceptarse el cambio, éste tomará las vacaciones programadas dentro de otro período del mismo año natural, o aceptará las fechas establecidas por la Corporación.
- D. Dicho programa anual de vacaciones no menoscabará, en forma alguna, el derecho del abogado a disfrutar ininterrumpidamente de treinta (30) días laborables de vacaciones al año. Tampoco se menoscabará este derecho por razón de que el trabajo requiera su presencia.

### Sección 4.

La Corporación no descontará del sueldo de un abogado de la unidad ausencias o tardanzas que sean por causa justificada, si el abogado tiene balance de días acumulados en su licencia ordinaria, excepto cualquier descuento que constituya una acción disciplinaria así denominada.

**ARTICULO 33****LICENCIA POR ENFERMEDAD****Sección 1.**

Todo abogado tendrá derecho a acumular un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio.

**Sección 2.**

La licencia por enfermedad se utilizará, exclusivamente, cuando el abogado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Esta licencia también podrá ser utilizada en caso de enfermedad de los hijos de dieciséis (16) años o menos de edad, cónyuge o padres de sesenta y cinco (65) años o más. Disponiéndose que, de trabajar ambos padres en el Programa, éstos no podrán utilizarla simultáneamente para beneficio del mismo hijo(a).

**Sección 3.**

En caso de ausencias por enfermedad por cuatro (4) o más días consecutivos, al abogado se le podrá exigir someter un certificado médico justificado de las ausencias. Cuando la Corporación lo estime conveniente, podrá exigir un certificado expedido por el médico que la misma designe justificativo de que la ausencia se debió a enfermedad.

El uso reiterado, irrazonable e indebido de licencia por enfermedad pudiera constituir la ausencia frecuente injustificada a que hace referencia el Artículo 7, sección 9, Inciso B(11)(F) de este Convenio.

En aquellos casos en que un abogado haya utilizado esta licencia por segunda vez en un (1) año calendario, en un (1) día antes o después de un (1) día feriado, celebrado inmediatamente en o antes de un fin de semana, de forma que se alargue ese fin de semana, se le podrá requerir que traiga certificado médico.

**Sección 4.**

La Corporación no descontará del sueldo de un abogado de la unidad ausencias o tardanzas que sean por causa justificada, si el abogado tiene balance de días acumulados en su licencia ordinaria, excepto

cualquier descuento que constituya una acción disciplinaria así denominada.

**- OPINIÓN -**

El 27 de junio de 2001, la Lcda. Luz Idalia Vázquez, Directora de la Oficina de Servicios Legales de Caguas, notificó a la Lcda. Ileana R. Otero, quien labora para dicha oficina como abogada, que los días 25, 26 y 27 de junio del mismo año, le fueron cargados a ausencias sin autorización.

De la prueba presentada se desprende que el viernes 22 de junio de 2001, la Lcda. Otero llamó, vía telefónica, al centro de Caguas y le indicó a la Sra. Elisa Vélez, Secretaria Ejecutiva, que el 25 de junio estaría ausente porque estaría haciendo desobediencia civil en Vieques.

La Lcda. Vázquez es la supervisora inmediata de la Lcda. Otero. La Sra. Vélez, le responde directamente a la Lcda. Vázquez.

Ese viernes 22 de junio, la Lcda. Vázquez no se encontraba en la oficina.

Surge de la vista, que el lunes 25 de junio, la Lcda. Otero llamó nuevamente por teléfono y habló con la Lcda. Vázquez, notificando que se encontraba haciendo desobediencia civil.

Ya la Sra. Vélez le había indicado a la Lcda. Vázquez, que la Lcda. Otero había llamado para informar que no asistiría a su trabajo dicho lunes.

El Lcdo. José Bermúdez era el encargado del centro, el viernes 22. La Lcda. Otero no se comunicó con él.

Para el 25 de junio, había un caso de la Lcda. Otero citado, y fue atendido por la Lcda. Carmen Zenaida Merced Pérez.

Para el 26 de junio, la Lcda. Otero llamó nuevamente al centro y notificó que se ausentaría porque estaba enferma.

Debemos determinar si la Corporación de Servicios Legales violó o no el Convenio Colectivo al anotar como no autorizadas las ausencias de la Lcda. Otero.

Alega el Patrono que no autorizó las ausencias de la Lcda. Otero porque estas no fueron programadas, autorizadas ni comunicadas a tiempo, en total desvio de los procedimientos establecidos y que causaron inconvenientes a los clientes y a los compañeros abogados de la querellante.

También alegó, que si la Lcda. Otero quería que le cargaran las ausencias a las vacaciones acumuladas, tenía que solicitar la modificación al programa de vacaciones, con anterioridad a las ausencias, de acuerdo a la Sección 3-CH del Artículo 31, supra.

En cuanto a la ausencia por enfermedad alegó, que la enfermedad no fue evidenciada con certificado médico.

La Unión por su parte alegó, que la decisión tomada por la Directora del Centro de Caguas, no estuvo predicada en lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Ciertamente, ante ésta controversia, debemos analizar el Convenio Colectivo con mucha cautela.

El Artículo 31, Vacaciones con Paga, contempla todo lo negociado y acordado por las partes respecto a lo que de vacaciones se trata.

La Sección 1, establece la cantidad de días que se acumularán y la cantidad de días que se disfrutarán. La sección también establece que las vacaciones anuales de los abogados se disfrutarán según programadas.

La Sección 3 (A-D) contempla todo lo concerniente a la programación de dichas vacaciones.

La Sección 3 (CH) supra, establece claramente que lo que se solicitará por causa justificada, será la modificación del programa anual de vacaciones.

En el caso de autos, no es esta la disposición aplicable, porque aquí no se trata de que la querellante solicitó un cambio en su programa anual de vacaciones.

Es nuestra posición, que la disposición aplicable es la Sección 4. La misma dispone que a los abogados no se le descontará de su sueldo, ausencias o tardanzas que sean por causa justificada.

Ha planteado la Corporación que:

¿Es causa justificada para ese cambio, el abandonar las obligaciones con los clientes del programa de Servicios Legales, que presta servicios a personas indigentes, para hacer desobediencia civil en Vieques?

Entendemos que no es causa justificada, y mucho menos cuando no se cumplió con los procedimientos establecidos para obtener autorización previa para las ausencias para participar en dicha actividad. Esto sin entrar en el conflicto que representa el dejar de atender los clientes del programa para hacer desobediencia civil en Vieques, cuando los fondos del programa de Servicios Legales provienen de fondos federales.

En primer lugar, el Patrono no presentó prueba de que existieran procedimientos establecidos para obtener autorización para las ausencias. Solo se ha referido a los procedimientos establecidos para cambiar el programa de vacaciones, que como ya mencionamos, no son de aplicación a este caso.

En segundo lugar, los asuntos pendientes que tenía la Lcda. Otero, fueron atendidos sin mayores complicaciones. Suponemos que de igual manera se resuelven los asuntos pendientes de los demás abogados cuando se ausentan y la Corporación entiende que las ausencias son por causa justificada.

En tercer lugar, y no menos importante, es la razón que da la Corporación referente a que los fondos de la Corporación provienen del gobierno federal y la desobediencia civil es contra el gobierno federal.

Sin lugar a dudas, éste es un tema del que de comenzar, nunca terminaríamos de escribir. Sin embargo, en este momento debemos tener claro que un trabajador no es propiedad de su Patrono.

Demás esta decir que nuestros ciudadanos están protegidos con respecto a sus libertades. Hasta el Artículo 10 del Convenio Colectivo; Prohibición de discrimen, establece:

La Corporación no discriminará por razón de credo, religión, raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, edad, impedimento físico o mental, conforme a lo dispuesto en las leyes aplicables, estado civil, afiliación política, u orientación sindical contra un solicitante o abogado de la Corporación. A la convicción por delito menos grave que no conlleve depravación moral, no se le dará consideración alguna al emplear.

Este argumento de la Corporación no tiene base alguna, ni razón de ser. La Lcda. Otero rinde unos servicios para su Patrono, por los que se le remunera, independientemente de dónde vienen los fondos. Ello en nada limita a esta abogada en su libre albedrío.

La Corporación nunca estableció cuales son los criterios para determinar qué ausencias son por causa justificada o cuales no. Su argumento ha sido, muy personalista. Bajo ésta premisa, no podemos olvidar, que lo que para una persona es causa justificada para ausentarse, probablemente no lo sea para otra.

Debemos tener claro, que la acumulación de las licencias pertenecen a los trabajadores que las acumulan por medio de su trabajo. En el caso de la licencia de vacaciones no solo es utilizada con ese propósito, sino también para atender asuntos personales que se suscitan en el día a día, como es el caso que nos atañe.

En este caso, nos da la impresión que el Patrono no justificó las ausencias de la querellante por razón de ellas mismas, sino por su causa específica, lo que es totalmente improcedente, porque como ya antes mencionáramos, ello lacera nuestras libertades de pueblo.

Tanto es así, que podríamos entender que el Patrono, al descontar del sueldo de la querellante sus ausencias de los días 25 y 26, lo que está haciendo es disciplinando tácitamente a la querellante.

La sección 4 del Artículo 31 establece, que el Patrono solo podrá descontar del salario de un abogado que tenga balance en su licencia de vacaciones, cuando el descuento constituya una acción disciplinaria así denominada.

La sección 9-B; Excepciones al Procedimiento Normal de Resolución de Querellas, del Artículo 7: Procedimientos para la Resolución de Quejas y Agravios, establece el procedimiento a seguir cuando se trata de medidas disciplinarias.

El Inciso 7 de dicha sección, establece que ningún abogado podrá ser sancionado hasta que no haya una decisión final del Árbitro.

El Inciso 8 contempla aquellas situaciones por las que se podrá suspender el empleo y el sueldo de un trabajador, antes de celebrarse la vista, entre las que no se encuentra la situación que nos ocupa.

El Inciso 11, señala las razones por las cuales se podrá destituir, suspender, trasladar o disciplinar de forma menos severa. El “e” establece:

El abandono de servicio o ausencias frecuentes injustificadas. Constituirá abandono de servicio permanecer ausente de su trabajo un abogado durante cinco (5) días laborables consecutivos sin autorización del supervisor inmediato y sin justificar sus ausencias.

Esta conducta tampoco puede ser imputada a la Lcda. Otero. Este caso solo trata de una querellante que se ausentó a su trabajo dos días; que fue diligente al llamar y notificar que se ausentaría; a quien su Patrono no cargó sus ausencias a su licencia de vacaciones, descontándole las mismas de su salario, lo que procedía solo si se trataba de una medida disciplinaria y cuyo descuento no hubiese podido poner en vigor hasta tanto hubiese una decisión de un árbitro.

En síntesis, la Corporación no actuó conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo con relación a las ausencias de los días 25 y 26 de junio de 2001, por parte de la Lcda. Otero.

Refiriéndonos a la ausencia del 27 de junio, la que tampoco fue cargada a la licencia por enfermedad tal y como lo solicitó la querellante, debemos determinar que la Corporación no presentó prueba alguna que justificara su negativa a autorizar dicho día ni razón por la cual descontó del salario de la querellante el mismo.

Nótese, que la Corporación ni siquiera señala que dicha ausencia fuese reiterada, irrazonable o indebida, tal y como lo establece la Sección 3, del Artículo 33: Licencia por Enfermedad, la que a su vez hace referencia al Artículo 7, Sección 9, Inciso B-(11) (F) sic (debería leer e).

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

La Corporación de Servicios Legales violó el Convenio Colectivo al deducir del salario de la Querellante, las ausencias por ella incurridas durante los días 25, 26 y 27 de junio de 2007.

Se ordena el pago de dichos días con cargo a las licencias por ella solicitada, mas una suma igual a la adeudada, todo ello, dentro de los próximos veinte días calendario a partir de la fecha de la certificación de este laudo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de marzo de 2008.

---

**MARÍA E. APONTE ALEMÁN**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 11 de marzo de 2008 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MANUEL LÓPEZ GAY  
PRESIDENTE  
UNIÓN ABOGADOS SERVICIOS LEGALES  
URB. SANTA RITA  
#11 CALLE JULIÁN BLANCO  
SAN JUAN PR 00925-2804

LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
420 AVE. PONCE DE LEÓN STE B-4  
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDA. JUSTA APONTE PEDRAZA  
APONTE PEDRAZA LAW OFFICES  
PO BOX 192276  
SAN JUAN PR 00919-2276

LCDO. CHARLES S. HEY MAESTRE  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CORP. SERVICIOS LEGALES DE PR  
PO BOX 9134  
SAN JUAN PR 00908-9134

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III