

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

SOCIEDAD PARA ASISTENCIA LEGAL  
(Sociedad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE ABOGADOS  
SOCIEDAD PARA ASISTENCIA LEGAL  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3192

SOBRE: INTERPRETACIÓN DE  
CONVENIO COLECTIVO  
(INCUMPLIMIENTO DE NORMAS,  
AUSENTARSE SIN NOTIFICAR)

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 30 de octubre de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Sociedad Asistencia Legal, en lo sucesivo "la Sociedad", el Lcdo. Pedro Salicrup, asesor legal y portavoz; y la Lcda. Aracelia Acevedo, directora del Centro de Carolina (testigo).

Por la Unión Independiente Abogados Sociedad Para Asistencia Legal, en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Ricardo Goytía, Díaz, asesor legal y portavoz; y la Lcda. Amanda Pérez Gutiérrez, querellante.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de ofrecer toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el 17 de noviembre de 2014, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que se determine si la amonestación escrita a la querellante fue arbitraria y caprichosa. De serlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE<sup>1</sup> Convenio Colectivo

#### ARTÍCULO 9 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

La Unión reconoce que la administración de la Sociedad y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de la Sociedad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Sociedad retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la Sociedad, incluyendo, la administración y manejo de todas sus oficinas a todos los niveles; la operación, organización y métodos de trabajo; los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio; la determinación del equipo y servicios a ser comprados; la asignación de horario de trabajo según en este Convenio se defina; la dirección, supervisión y evaluación del personal; el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, transferir, adiestrar y disciplinar a los(as) abogados(as) y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del servicio de la Sociedad. Ninguno de dichos poderes podrá ser utilizado en contravención a lo dispuesto en este Convenio. Estas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros.

---

<sup>1</sup> Vigente desde el 1 de septiembre de 2007 al 30 de agosto de 2009. Prorrogado por las partes. Exhibit Número 1 Conjunto.

**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES<sup>2</sup>****Reglamento de la Sociedad Para Asistencia Legal Sobre Jornada de Trabajo y Asistencia****Regla 5. Ausencias****Sección 5.1 -Disposiciones Generales**

1. Todo abogado deberá informar a su Abogado Supervisor la razón para sus ausencias.
2. Las ausencias en que incurra el abogado se cargaran al tipo de licencia que corresponda (vacaciones o enfermedad), excepto las ausencias sin autorización las cuales se descontaran del sueldo del abogado.

**Sección 5.2- Ausencias por Asuntos Personales**

1. Las ausencias por asuntos personales deberán reducirse al mínimo y deberán contar con la autorización previa del Abogado Supervisor.
2. En caso de ausencias imprevistas, el abogado deberá comunicarse con el Abogado Supervisor por el medio más rápido a su alcance en las primeras horas de incurrida la ausencia para notificar la razón de la misma. En aquellos casos en que el abogado no pueda comunicarse con su Abogado Supervisor, deberá notificarlo inmediatamente que se reintegre a sus labores.

...

**Sección 5.3 -Ausencias por enfermedad**

- 1...
2. Cuando el abogado se ausente por enfermedad deberá comunicar la razón de su ausencia a su Abogado Supervisor en las primeras horas de la mañana.
- 3...
4. En caso de anticiparse una enfermedad prolongada, el abogado deberá informarlo al Abogado Supervisor durante los primeros cinco (5) días de la misma.

...

---

<sup>2</sup> Este Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit Número 3 Conjunto.

**Sección 5.6 – Ausencias sin autorización**

1. Las siguientes se consideraran ausencias sin autorización:

A...

B...

C. Cuando el abogado, en caso de ausencias imprevistas, no se comunica con el Supervisor en las primeras horas de incurrida la ausencia para notificar la razón de la misma o no lo comunica inmediatamente que se reintegra a sus labores.

D. Cuando el supervisor no considera justificada la ausencia o excusada por no habersele informada la misma.

...

**RELACIÓN DE HECHOS**

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Lcda. Amanda Pérez Gutiérrez, querellante, se desempeña como defensora legal para la Sociedad en la oficina local de Carolina. Su supervisora inmediata al momento de los hechos era la Lcda. Aracelia Acevedo, directora del Centro de Carolina.
2. El turno de trabajo de la querellante es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
3. El 19 de marzo de 2012, la querellante se ausentó en horas de la tarde, luego de su periodo de almuerzo<sup>3</sup>.
4. El 21 de marzo de 2012, la querellante se ausentó, nuevamente, durante el periodo de la tarde<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup>. Exhibit Número 2 Conjunto.

<sup>4</sup>. Exhibit Número 2 Conjunto.

5. El 27 de marzo de 2012, la querellante, por las dos (2) ausencias antes expuestas (19 de marzo y 21 de marzo de 2012) fue amonestada por escrito.<sup>5</sup> En lo pertinente la comunicación escrita que se le destinó a la querellante indicó lo siguiente:

Para el 7 de febrero del presente año, usted tuvo una situación familiar que le obligó ausentarse. Advine en conocimiento, por mensaje de texto que usted enviara a mi teléfono celular, ya que teníamos el caso de Pueblo de Puerto Rico vs. Liza Rivera Mojica en el salón 203. Solicitó y se le autorizaron unas vacaciones de emergencia. Se tomaron las medidas necesarias para poder atender sus casos.

No obstante, usted mantuvo comunicación con su secretaria, la Sra. Gloria Marcano Filomeno, quien me informó que usted no utilizaría la totalidad de los días autorizados. Esta información usted no la informó oficialmente a la suscribiente y/o su Asistente Administrativa, la Sra. Marta I. Reyes Plúguez.

Posteriormente para el 28 de febrero de 2012 usted envió un certificado médico por conducto de la Lcda. Vimarie Rivera Morales. Se le otorgó una licencia por enfermedad. Nuevamente no se comunicó con la suscribiente. Estando usted acogida a dicha licencia, usted estuvo compareciendo a nuestras oficinas.

El pasado 19 de marzo, usted se reinstaló nuevamente a sus labores, luego que su licencia de enfermedad venciera. Ese día, usted no estuvo presente durante toda la tarde en su oficina. De igual forma, el 21 de marzo usted estuvo durante horas de la mañana y le informó a su secretaria, la Sra. Gloria Marcano Filomeno que no estaría en horas de la tarde por alegada situación personal. En ambos días esta suscribiente así como la Asistente Administrativa estábamos disponibles para que usted informara la situación y así esta servidora poder autorizarle su ausencia, según lo disponen el Reglamento de la Sociedad para Asistencia Legal sobre Jornada de Trabajo y Asistencia. [Sic]

---

<sup>5</sup> Exhibit Número 2 Conjunto.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la amonestación escrita impuesta a la Lcda. Amanda Pérez Gutiérrez, estuvo justificada o no.

La Sociedad alegó que la amonestación escrita estuvo justificada, ya que la querellante se ausentó en dos (2) ocasiones, en horas de la tarde, el 19 y 21 de marzo de 2012, sin notificárselo previamente a su supervisora inmediata.

Para sustentar su posición, la Sociedad presentó el testimonio de la Lcda. Aracelia Acevedo, directora del Centro de Carolina, quien para el momento de los hechos que nos ocupan, era la supervisora inmediata de la querellante. Esta testificó que supervisaba a la querellante desde el 2004. Manifestó que se vio obligada a amonestar a la querellante por escrito el 27 de marzo de 2012, por esta ausentarse, sin notificación, ni autorización suya, durante la tarde de los días 19 y 21 de marzo de 2012. Indicó que el 19 de marzo de 2012, la querellante se ausentó sin autorización en horas de la tarde. Que no regresó después de la hora de almuerzo. Explicó que se trataba de un lunes cuando la querellante se reintegró a sus labores luego de dos (2) licencias, una por vacaciones y luego una por enfermedad que cubrieron el periodo del 7 de febrero hasta el 19 de marzo de 2012. Que debido a la ausencia, en horas de la tarde, de la querellante, no se pudo discutir lo ocurrido con los casos de ésta durante el tiempo que estuvo en licencia. Que la querellante no solicitó autorización suya o de su asistente administrativa, tal como requiere el Reglamento sobre Jornada de Trabajo y Asistencia. La testigo declaró que estuvo presente en la oficina y que la querellante pudo haberle

notificado su intención de faltar. Que ese día también estuvo disponible su asistente administrativa.

A preguntas del representante legal de la Unión, la testigo declaró que desconocía que la querellante se encontraba en horas de la tarde (19 de marzo de 2012) en la división de menores. Explicó que asumiendo que la querellante hubiera estado de visita en la mencionada división, lo cierto es que no se excusó y ello da lugar a una ausencia injustificada. Que la querellante no trabaja para la división de menores. Que no tenía ningún asunto que atender en dicha división. Que la división de menores estaba ubicada en otro piso del Centro Judicial de Carolina y que no tenía autorización para abandonar el piso.

En relación a la ausencia del 21 de marzo de 2012, la testigo declaró que la querellante volvió ausentarse en horas de la tarde sin autorización. Que al desconocer del paradero de ésta, le preguntó a la Sra. Gloria Marcano, secretaria de la querellante y ésta le expresó que la licenciada Pérez Gutiérrez estaría ausente en horas de la tarde por una situación personal. La testigo declaró que estuvo presente en la oficina y que la querellante pudo haberle notificado su intención de faltar. Que ese día también estuvo disponible su asistente administrativa. Arguyó que la querellante nunca se excusó con la ella ni antes ni con posterioridad a las ausencias. Para finalizar sostuvo que debido a esta segunda ausencia sin autorizar en menos de tres (3) días, tampoco pudo discutirse con la querellante el "status" de sus casos, no atendidos por ella, durante el periodo que estuvo ausente por las licencias utilizadas.

La Unión por su parte, no presentó prueba testifical, por lo que decidió someter el caso con la evidencia presentada y el testimonio vertido en la vista de arbitraje.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso<sup>6</sup>.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa ,
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. Si la medida disciplinaria fue razonable<sup>7</sup>.

En el caso ante nos, a la querellante se le imputó haber incurrido en violación a la regla número 5 del Reglamento de la Sociedad para Asistencia Legal sobre Jornada y Asistencia. Esto, por alegadamente, haberse ausentado sin la autorización correspondiente de su supervisora inmediata el 19 y 21 de marzo de 2012. A tenor, se le impuso como medida disciplinaria una amonestación escrita.

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 210

El Reglamento de la Sociedad para Asistencia Legal Sobre Jornada y Asistencia, establece lo siguiente:

**Sección 5.1 Disposiciones Generales**

1. Todo abogado deberá informar a su Abogado Supervisor la razón para sus ausencias.

**Sección 5.2- Ausencias por Asuntos Personales**

1. Las ausencias por asuntos personales deberán reducirse al mínimo y deberán contar con la autorización previa del Abogado Supervisor.
2. En caso de Ausencias Imprevistas, el abogado deberá comunicarse con el Abogado Supervisor por el medio más rápido a su alcance en las primeras horas de incurrida la ausencia para notificar la razón de la misma. En aquellos casos en que el abogado no pueda comunicarse con su Abogado Supervisor, deberá notificarlo inmediatamente que se reintegre a sus labores.

...

**Sección 5.6 Ausencias sin Autorización**

- C. Cuando el abogado, en caso de ausencias imprevistas, no se comunica con el Supervisor en las primeras horas de incurrida la ausencia para notificar la razón de la misma o no lo comunica inmediatamente que se reintegra a sus labores.
- D. Cuando el supervisor no considera justificada la ausencia o excusada por no habersele informada la misma. (Énfasis nuestro)

Como podemos apreciar, la disposición reglamentaria antes citada, impone la responsabilidad al empleado que se ausenta de notificar a su Abogado Supervisor que estará ausente y las razones por las cuales se ausentará. Específicamente, la sección 5.2 establece que cuando la ausencia es imprevista y no puede obtenerse autorización previa del abogado “deberá notificarlo inmediatamente que se reintegre a sus labores”. De la prueba presentada surgió que el día 19 de marzo de 2012, la querellante no regresó después de la hora de almuerzo. Surgió además que no solicitó la autorización

de su supervisora inmediata. No obstante, la Unión alegó que la querellante esa tarde se encontraba en la división de menores. Ante dicha alegación, debemos señalar que la Unión no evidenció que mediara comunicación alguna, para excusar su ausencia, de la licenciada Pérez Gutiérrez con su supervisora inmediata. Por el contrario, del testimonio incontrovertido de la directora del Centro de Carolina surgió que la querellante no trabaja para la división de menores. Que no tenía ningún asunto laboral que atender en dicha división. Que la división de menores está ubicada en otro piso del Centro Judicial de Carolina y que no tenía autorización para abandonar el piso. Que la directora desconocía el paradero de la licenciada. Que la secretaria de la licenciada desconocía donde estaba. Que esta estuvo disponible en horas de la tarde en su oficina para que la querellante se excusara. Asimismo, de la prueba desfilada quedó demostrado que la querellante no se excusó ni previamente ni posteriormente con la Directora del Centro de Carolina.

En cuanto a la ausencia del 21 de marzo de 2012, quedó demostrado que la querellante se ausentó en horas de la tarde. Surgió además que no se lo notificó a su supervisora. Del testimonio incontrovertido de la directora del Centro de Carolina (supervisora de la querellante), surgió que esta estuvo disponible en hora de la tarde en su oficina para que la querellante se excusara. Asimismo de la prueba desfilada quedó demostrado que la querellante nunca se excusó, ni previamente, ni posteriormente con la Directora del Centro de Carolina. Consideramos que la querellante pudo haber hecho el esfuerzo de conseguir a su supervisora para notificarle su intención de ausentarse durante el periodo de la tarde (los días 19 y 21 de marzo de 2012); y de no

conseguirla, pudo haberle dejado el mensaje con su asistente y más tarde hacer el intento de comunicarse nuevamente. En este caso, como mencionáramos, la querellante no se comunicó con su supervisora previamente y una vez se reincorporó a su trabajo no hizo gestión alguna para comunicarse con su supervisora. Por lo que es forzoso concluir que en ambas ocasiones la querellante no obtuvo la autorización según lo establece el Reglamento.

Así las cosas, es menester indicar que la normativa ha reconocido el derecho de las Compañías a que requieran que el empleado que tenga que ausentarse le notifique, tanto que estará ausente, como una excusa razonable que justifique dicha ausencia. No notificar una ausencia o no ofrecer una excusa razonable para la misma, redundaría en acciones disciplinarias contra el empleado que conoce que tiene el deber de notificar y justificar sus ausencias y no lo hace.

Por lo que, a la luz de la evidencia presentada por las partes y atendiendo los elementos del principio de justa causa antes mencionado, tenemos que concluir que la querellante incurrió en violación a la regla número 5 del Reglamento de la Sociedad para Asistencia Legal Sobre Jornada de Trabajo y Asistencia.

A tenor con lo antes expuesto, consideramos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

## LAUDO

Determinamos que la amonestación impuesta a la Lcda. Amanda Pérez Gutiérrez no fue arbitraria ni caprichosa. La misma estuvo justificada. NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de junio de 2016.



---

**MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2016 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. FEDERICO RENTAS RODRÍGUEZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
SOCIEDAD ASISTENCIA LEGAL  
PO BOX 21490  
SAN JUAN PR 00928-1490

LCDO. PEDRO J. SALICRUP  
BUFETE SALICRUP & ASOCIADOS  
MSC 393 SUITE 112  
100 GRAND BOULEVARD PASEOS  
SAN JUAN PR 00926

SR. ANTONIO GUARIONEX  
PRESIDENTE  
UNION INDEPENDIENTE ABOGADOS  
SOCIEDAD PARA LA ASISTENCIA LEGAL  
PO BOX 22292 EST UPR  
SAN JUAN PR 00931-2292

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ  
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III