

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

**UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS)
Y EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD.**

**UNIDAD ENFERMERAS (OS)
GRADUADAS (OS)
(Querellante)**

v.

**FRESENIUS MEDICAL CARE.
BIOMEDICAL APPLICATIONS OF
ARECIBO, INC. (h/n/c/) AUXILIO MUTUO
DIALISIS CENTER
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1701

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
VACACIONES, SRA. CARMEN M.
DÍAZ SUÁREZ**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 15 de agosto de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Carmen Díaz Suárez, reclamante. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Lcda. Lourdes G. Aguirrechu, asesora legal y portavoz; y la Sra. Ivonne Ramírez, gerente clínica.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término a vencer el 29 de septiembre de 2008, para la radicación de alegatos escritos.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, en su lugar, presentaron los siguientes proyectos:

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro resuelva de acuerdo a derecho si el Patrono violó el Convenio Colectivo al acumularle vacaciones a la empleada Carmen M. Díaz Suárez, sin tomarle el consentimiento a la empleada. De así resolverlo, que ordene al Patrono el pago de las vacaciones acumuladas y/o que la empleada pueda disfrutarlas inmediatamente.

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si en relación a la querellante Carmen Díaz la Compañía violó o no el Artículo XXI, Inciso C, del Convenio Colectivo. De determinar que violó el Convenio Colectivo dispondrá el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos particulares del caso; 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 la sumisión es la siguiente:

Determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XXI, Vacaciones, del Convenio Colectivo o no.
De resolver que el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XI **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

A. La Compañía tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

B. La Unión reconoce el derecho de la Compañía de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

C. La Compañía podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

D. La Compañía podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio. Estas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de noviembre de 2005 hasta el 31 de octubre de 2009. (Exhíbit 1 Conjunto)

ARTÍCULO XXI
VACACIONES

A. Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio acumularán vacaciones con sueldo completo a razón 1.83 días por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento (115) horas.

B. Las vacaciones las disfrutará el empleado anualmente, sujeto al siguiente procedimiento:

1. Al vencimiento de cada año natural, la compañía preparará y fijará en sitios visibles para los empleados un plan de vacaciones en el orden en que cada empleado comenzará a disfrutarlas.

2. Una vez que el empleado comience a disfrutar de sus vacaciones, no podrá ser requerido para trabajar mientras disfruta de éstas, excepto en casos de emergencia y sujeto a las siguientes condiciones:

a. Cuando un empleado que esté disfrutando de sus vacaciones sea requerido para trabajar por la Compañía, se interrumpirá el contaje de tiempo de sus vacaciones a la fecha y hora en que se reintegró al trabajo. Dicho empleado conservará a su favor la diferencia de las vacaciones acumuladas y no disfrutadas, las que podrá disfrutar en cualquier momento posterior, de mutuo acuerdo con la Compañía o de acuerdo con la Compañía, podrá acumularlas para el disfrute conjuntamente con sus próximas vacaciones. [sic]

C. Por iniciativa del empleado, y de mutuo acuerdo con la Compañía, las vacaciones podrán acumularse hasta un máximo de treinta (30) días, entendiéndose que el tiempo así acumulado podrá disfrutarlo el empleado consecutivamente o en forma fraccionada. Será compulsorio que el empleado disfrute consecutivamente cada año no menos de cinco (5) días laborables de vacaciones.

D. Para computar el pago del día por vacaciones, deberá multiplicarse el salario mensual por doce (12) meses y dividir el resultado entre cincuenta y dos (52) y luego volver a dividir este último resultado entre cuarenta (40) y multiplicarlo por ocho (8).

E. La oportunidad para disfrutar las vacaciones en Navidades y verano se brindará en forma rotativa, de acuerdo con el plan de vacaciones que preparará la Compañía, según lo dispuesto en la Sección B en este Artículo.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Durante la vista de arbitraje, las partes estipularon los siguientes hechos:

- El 16 de enero de 2008, la Sra. Carmen M. Díaz Suárez, radicó una querella bajo el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, ya que no estaba de acuerdo con el plan de vacaciones correspondiente al año 2008; en el cual se le autorizaba a disfrutar 15 días de vacaciones; ya que hasta esa fecha (16 de enero de 2008) ella tenía 28 días de vacaciones acumulados y quería disfrutarlos todos.
- Durante la discusión de la querella bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios, el Patrono accedió a permitir que la Sra. Díaz disfrutara 21 días de vacaciones, en lugar de los 15 días que, inicialmente, le había asignado.
- La señora Díaz Suárez disfrutó 21 días de vacaciones desde el 3 de marzo de 2008 hasta el 2 de abril de 2008; manteniendo 7 días de vacaciones acumulados.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XXI, Vacaciones, del Convenio Colectivo o no; al fraccionarle las vacaciones a la Sra. Carmen M. Díaz Suárez, sin mediar un acuerdo con ésta a esos efectos.

La Unión alegó que el Patrono violó el Artículo XXI, Inciso c, supra, al no permitir que la Sra. Carmen Díaz Suárez disfrutará, consecutivamente, los 28 días de vacaciones que tenía acumulados. Sostuvo que el Patrono le fraccionó las vacaciones a la empleada al permitirle disfrutar solamente 21 días consecutivos; y que este, unilateralmente, le acumuló 7 días a la señora Díaz Suárez sin que ella estuviera de acuerdo.

El Patrono, por su parte, alegó que no había incurrido en violación del mencionado Artículo XXI, ya que el único requisito que éste le imponía era permitirle al empleado disfrutar un mínimo de 5 días de vacaciones consecutivos. Sostuvo que en este caso a la empleada se le había permitido disfrutar, inicialmente, 15 días de vacaciones. Al no estar de acuerdo, radicó una querrela bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios. Durante la discusión de la querrela, se le permitió disfrutar 21 días consecutivos. El Patrono alegó que la razón para no concederle consecutivamente los 28 días que tenía acumulados, era debido a la necesidad de servicio por la escasez de personal. Finalmente, planteó que los 7 días acumulados no se le estaban negando a la empleada, sino que no podían concedérsele consecutivamente con los 21 días que había disfrutado en marzo de 2008.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Fresenius Medical Care es una empresa que se dedica a ofrecer servicios de diálisis a pacientes con fallo renal crónico. En el presente caso, la empleada querellante, quien se desempeña como Enfermera Graduada de Hemodiálisis, trabaja en las instalaciones ubicadas en el Hospital Auxilio Mutuo. En dichas instalaciones se

atienden, aproximadamente, 320 pacientes, que son dialisados tres veces por semana; ya sea lunes, miércoles y viernes, o martes, jueves y sábado. Esto en los tres turnos ofrecidos, a saber: 6:30 a. m., 11:30 a. m., y 4:30 p. m.

El Artículo XXI del Convenio Colectivo, regula lo referente a las vacaciones de los empleados cubiertos por el mismo. De éste se desprende que los empleados acumulan 1. 83 días por cada mes en que hayan trabajado por lo menos ciento quince (115) horas. Es decir, que éstos acumulan 21.9 días de vacaciones al año. En el caso de autos, fue un hecho estipulado que, hasta enero de 2008, la señora Díaz Suárez tenía acumulados 28 días de vacaciones. O sea, que tenía 21 días acumulados durante el año 2007 y además tenía 7 días acumulados de años anteriores. En enero de 2008, el Patrono, conforme a las disposiciones del Artículo XXI, Inciso B-1, supra, preparó el plan de vacaciones de los empleados y determinó, inicialmente, que la Sra. Carmen Díaz disfrutaría 15 días consecutivos de vacaciones a partir del 3 de marzo de 2008. Ante la querrela de la señora Díaz, objetando el plan de vacaciones, el Patrono accedió a que la señora Díaz disfrutara 21 días consecutivos, de los 28 días que tenía acumulados.

A pesar de que la señora Díaz disfrutó los 21 días de vacaciones que le autorizó el Patrono, la Unión radicó su querrela en el Foro de Arbitraje por entender que el Patrono estaba violando las disposiciones del Artículo XXI, Inciso c, supra, al fraccionar el disfrute de las vacaciones sin el consentimiento de la empleada. Luego de aquilatar la prueba presentada, determinamos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

El Artículo XXI, Vacaciones, en su Inciso c, establece lo siguiente:

Por iniciativa del empleado, y de mutuo acuerdo con la Compañía, las vacaciones podrán acumularse hasta un máximo de treinta (30) días, entendiéndose que el tiempo así acumulado podrá disfrutarlo el empleado consecutivamente o en forma fraccionada. Será compulsorio que el empleado disfrute consecutivamente cada año no menos de cinco (5) días laborables de vacaciones.

Nótese que el citado Artículo establece, claramente, que la acumulación de las vacaciones será **por iniciativa del empleado y de mutuo acuerdo con la Compañía**. En el caso de autos, la señora Díaz no solicitó acumular sus vacaciones. Al contrario, ésta objetó el plan de vacaciones al percatarse que no se le había permitido el disfrute consecutivo de los días de vacaciones que tenía acumulados. El Patrono planteó que conforme a su prerrogativa gerencial y debido a la necesidad de servicio por la escasez de personal, tuvo que fraccionar las vacaciones de los empleados. Entendemos que al Patrono no le asiste la razón. Consideramos que avalar tal alegación sería apartarnos de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo y de la política pública contenida en la Ley Número 180, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, del 27 de julio de 1988, según enmendada; la cual, en su Artículo 6, Inciso g, establece lo siguiente:

Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, **mediante acuerdo entre el Patrono y el empleado, estas pueden ser fraccionadas**, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos en el año. (Énfasis Nuestro)

Ciertamente, las vacaciones pueden ser fraccionadas, sin embargo, esto será posible, únicamente, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado. En ausencia de un acuerdo a esos efectos, el empleado disfrutará sus vacaciones de forma consecutiva.

Así las cosas, el Artículo XXI, del Convenio Colectivo establece que será el Patrono el que preparará el Plan de Vacaciones, determinando el orden en que cada empleado comenzará a disfrutarlas; sin embargo, no establece que éste, debido a la necesidad del servicio u otras situaciones, tendrá la prerrogativa de fraccionar, unilateralmente, las vacaciones de sus empleados. Por tal razón, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión.

DECISIÓN

Determinamos que el Patrono incurrió en violación del Artículo XXI, Vacaciones, al fraccionar las vacaciones de la Sra. Carmen M. Díaz Suárez sin su consentimiento. Se ordena el cese y desista de dicha práctica, y se ordena conceder el disfrute de los siete (7) días de vacaciones acumulados por la Sra. Carmen M. Díaz Suárez.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de junio de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de junio de 2009 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS ORTÍZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO NÚM. 55
SAN JUAN PR 00918

LCDA LOURDES AGUIRRECHU
BUFETE RIVERA TULLA & FERRER
50 CALLE QUISQUELLA 3er PISO
SAN JUAN PR 00917-1212

LCDO JOSÉ R LORENZO
ADMINISTRADOR
FRESENIUS MEDICAL CARE-AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SR ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

