

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

| | |
|---|---|
| CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES (Patrono) | LAUDO DE ARBITRAJE |
| Y | CASO NÚM.: A-14-723 |
| UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE SERVICIOS LEGALES (Unión) | SOBRE: SUSPENSIÓN POR TARDANZAS ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ |

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 11 de abril de 2017. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 11 de mayo de 2017. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por La Corporación de Servicios Legales de Puerto Rico, en lo adelante, “la Corporación”: el Lcdo. Carlos Padilla, asesor legal y portavoz; y la Sra. Arlene Ayala Carreras, en calidad de testigo.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, en lo adelante “la Unión”: el Lcdo. Jorge Farinacci Fernós, asesor legal y portavoz; la Sra.

Leticia Ortiz Matías, Presidente de la UITSL; y la Sra. Abigail Carrasquillo Delgado, querellante.

No hubo un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentó su proyecto de sumisión. Los mismos se detallan a continuación:

Por la Corporación:

Determinar, conforme a derecho, si la actuación del patrono del 26 de agosto de 2013, consistente en suspensión de 3 días a la empleada Abigail Carrasquillo Delgado, por su patrón excesivo de ausencias y tardanzas, fue correcta o no.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, a base del Convenio Colectivo suscrito por las partes, si procede y/o estuvo justificada o no la medida disciplinaria de suspensión sumaria de empleo y sueldo impuesta por el patrono a la unionada Abigail Carrasquillo. De determinarse que fue injustificada, la Árbitro habrá de proveer el remedio que proceda, incluyendo el pago de los haberes dejados de percibir y la eliminación de la medida disciplinaria del expediente de personal de la unionada.

Luego de analizar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la suspensión de tres días de empleo y sueldo dada a la Querellante Abigail Carrasquillo, el 26 de agosto de 2013, estuvo o no justificada. Fijar el remedio conforme a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO 9****Poderes y Prerrogativas Gerenciales**

La Unión reconoce que la administración de la Corporación y la dirección del personal son prerrogativas exclusivas de la Corporación. La Corporación retiene, y retendrá, el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración del programa de la Corporación, incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de todas sus unidades y centros de trabajo 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 subcontratación; la asignación de horario de trabajo; la selección, reclutamiento, dirección, supervisión y evaluación del personal; el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, trasladar, disciplinar y despedir por justa causa y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del programa de la Corporación. Estas prerrogativas no serán utilizadas para discriminar en contra de la Unión o sus miembros.

ARTÍCULO 32**Licencia por Enfermedad****Sección 1.**

Todo trabajador tendrá derecho a acumular un día y medio (1 1/2) por cada mes de servicio.

Sección 2.

La licencia por enfermedad se utilizará, exclusivamente, cuando al trabajador se encuentre enfermo o incapacitado física o emocionalmente y se requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o de otras personas.

Esta licencia podrá ser utilizada en caso de enfermedad de los hijos de dieciocho (18) años o de menor edad, cónyuge o padres de sesenta y cinco (65) años o más. Disponiéndose que de trabajar ambos padres en el Programa, estos no podrán utilizar la licencia simultáneamente para beneficio del mismo padre o madre.

Sección 3

En caso de ausencias por enfermedad por cuatro días o más consecutivos, al trabajador se le podrá exigir someter un certificado médico justificativo 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 podrá 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 trabajador 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, se le podrá requerir que traiga certificado médico.

Sección 4

En caso de que el trabajador agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar, primero, la licencia de vacaciones que tenga acumulada y, segundo, la licencia sin sueldo, conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia de este Convenio.

Sección 5

El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el trabajador,

entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del trabajador, ni por los días feriados.

Sección 6

Un trabajador tendrá derecho a la acumulación de licencia de vacaciones y por enfermedad por el tiempo que esté 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

La licencia por enfermedad podrá acumularse hasta un máximo de noventa (90) días laborables.

Sección 8

A los fines de facilitarle a los trabajadores el acudir oportunamente al médico, optómetra o al dentista para exámenes o tratamientos médicos, se concederá licencia por enfermedad para cubrir las ausencias del trabajo ocasionadas por la necesidad de visitas a dichos facultativos y, así, reducir a un mínimo las posibilidades o prolongaciones de una enfermedad. La licencia por enfermedad, basada en las razones anteriores, deberá solicitarse con el tiempo anticipado posible al supervisor inmediato. El tiempo así utilizado será cargado a la licencia por enfermedad que tenga el trabajador.

Sección 9

A todo trabajador que tenga más de diez (10) días de licencia por enfermedad al comenzar sus vacaciones regulares, se le liquidará hasta un máximo de ocho (8) días del exceso de diez (10) días.

Sección 10

De ser solicitada una donación de sangre para un empleado o sus familiares, se concederá el tiempo mínimo necesario, sin cargo a ninguna licencia, para que los trabajadores puedan acudir al Banco de Sangre correspondiente. En todo caso, el trabajador presentará evidencia de la donación.

Sección 11

Cuando un trabajador se encuentre disfrutando de vacaciones anuales para descanso y se enferme por un periodo de tres (3) días o más laborables consecutivos, los días laborables de acuerdo con su programa serán cargados a licencia por enfermedad, siempre y cuando el empleado acredite dicha enfermedad mediante certificado médico.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Corporación de Servicios Legales es una entidad privada dirigida a ofrecer orientación y servicios legales a personas desventajadas económicamente, en casos y asuntos de naturaleza civil.
2. La Sra. Abigail Carrasquillo, aquí querellante, se desempeña como secretaria legal, en dicha entidad, en la unidad de Carolina. Ésta inició labores en la Corporación, el 15 de noviembre de 2006.
3. La labor medular de su puesto consiste en ofrecer apoyo al abogado asignado, en cuanto a la preparación de declaraciones juradas, atender a los clientes, y otros servicios relacionados.
4. El 20 de septiembre de 2010, la Directora de Recursos Humanos le dirigió a la Querellante, una comunicación en la cual llamaba su atención hacia un alegado

patrón de ausencias y/o tardanzas incurrido por ésta, durante los primeros tres años de su reclutamiento en la entidad.

5. El 5 de diciembre de 2012, la Directora de Recursos Humanos, nuevamente, cursó a la Querellante una comunicación en la cual le llamó la atención sobre el uso su licencia de enfermedad, vacaciones y tardanzas. Allí se refleja que la Querellante utilizó noventa y tres punto trece (93.13) horas con cargo a licencia por vacaciones; ciento siete punto treinta y siete (107.37) horas con cargo a licencia por enfermedad; y utilizó cinco punto cinco (5.5) horas por tardanzas.
6. El 29 de abril de 2013, la Querellante recibió una carta de amonestación por el uso excesivo de sus licencias.
7. El 26 de agosto de 2013, el Director Ejecutivo de Servicios Legales le imputó a la Querellante haber mantenido un patrón de tardanzas frecuentes, y como consecuencia, afectar las labores de su área de trabajo.
8. A tales efectos, la suspendió sumariamente de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, del 27 al 29 de agosto de 2013.
9. El 10 de septiembre de 2013, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por entender que la suspensión impuesta no estuvo justificada.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo por tres días, de la Sra. Abigail Carrasquillo, estuvo o no justificada. Según alegó la Corporación, el patrón de tardanzas frecuentes presentado por la Querellante ha perjudicado seriamente las labores de su área de trabajo; ha afectado las labores del resto del personal; quien no empuce haber sido advertida y alertada en múltiples ocasiones para que moderara su comportamiento, desafió la autoridad de sus superiores y continuó con su patrón de conducta; que ésta no ha mostrado compromiso con la clientela a la cual le sirve esta entidad, ni con sus compañeros de trabajo; que su comportamiento refleja un reiterado reto a las normas y procedimientos, lo cual configura un patrón de conducta impropia, desordenada y grave que lesiona el buen nombre de esta corporación.

La Unión, por su parte, planteó, en primera instancia, que la imposición de una suspensión sumaria a la Querellante representa una violación al Convenio Colectivo, en su Artículo 7(9) (B) (7), en el cual se dispone que ningún trabajador podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido el procedimiento disciplinario ordinario, y haya mediado una decisión final de un Árbitro. Que solo serán causa para sanciones sumarias, los cargos por insubordinación crasa, agresión sexual, hostigamiento sexual, desfalco, hurto o escalamiento al Programa, solicitar dinero a clientes, o cuando haya peligro real de destrucción de la propiedad del

programa o de la vida de cualquiera de sus empleados. Por ende, no se justifica que el Patrono haya impuesto una suspensión sumaria a la Querellante por razón de ésta haber incurrido en un alegado patrón de tardanzas.

En segunda instancia, la Unión alegó que el Patrono no formuló cargos específicos en contra de la Querellante, tal y como lo dispone el Artículo 7(9) B(1). Ésta sostuvo que una mera mención al artículo aludido es insuficiente y contraria al Convenio. Asimismo, sostuvo que los cargos a los cuales se alude en la comunicación de 26 de agosto de 2013, únicamente hacen alusión a un alegado patrón de tardanzas, y no sobre las ausencias a las cuales se le imputó a la Querellante, haber incurrido en la vista de arbitraje.

Presentadas y evaluadas las alegaciones de las partes, sólo nos resta coincidir plenamente con la contención presentada por la Unión. Si examinamos el documento presentado como el Exhibit #1 del Patrono, es decir, la Radicación de Cargos a la Querellante, podemos colegir que la única violación a la cual se hace referencia en dicha comunicación es en cuanto a un alegado patrón de tardanzas, del cual no recibimos evidencia alguna que nos guiara a dicha conclusión. Y si, por otro lado, tomamos como referencia el informe de asistencia¹ presentado como parte de la prueba documental, podemos observar que únicamente se reflejan dos tardanzas; en síntesis, el día 9 de julio de 2012, fecha en la cual la Querellante llegó a las 10:00 a.m., es decir, dos horas tarde.

¹ Exh Patrono #3

Y, por otro lado, el día 3 de octubre de 2012, fecha en la cual la Querellante llegó a la 9:30 a.m., es decir, una hora y media más tarde de su hora asignada. Ambas tardanzas suman un total de tres horas y media de tardanzas durante el periodo evaluado para imponer la sanción a la empleada.² Y ya fueron consideradas en una comunicación emitida por la Directora de Recursos Humanos, el 5 de diciembre de 2012.

Ciertamente, si el Patrono interesaba sancionar a la Querellante por un alegado patrón de ausencias, como mínimo requisito, tenía que incluir dicho aspecto en su radicación de cargos, lo cual no hizo. Discutido este aspecto, nos parece innecesario continuar con cualquier otro asunto que hayan presentado las partes para sostener sus contenciones.

Así las cosas, y en atención a lo antes señalado, solo resta concluir lo siguiente:

LAUDO

La suspensión por tres días impuesta a la Querellante no estuvo justificada. Se ordena el retiro inmediato de dicha sanción de su expediente de personal, más el pago de los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de septiembre de 2018.


MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

² La Querellante inicia sus labores a la 8:00 a.m.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 13 de septiembre de 2018; y se remite copia por correo


en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS A PADILLA VÉLEZ
P O BOX 194109
SAN JUAN PR 00919-4109

LCDO HADASSA SANTINI COLBERG
DIRECTORA EJECUTIVA
CORPORACIÓN DE SERVICIOS LEGALES DE PR
P O BOX 9134
SAN JUAN PR 00908-9134

LCDO JORGE FARINACCI FERNÓS
EDIF BANCO COOPERATIVO PLAZA
SUITE 501-A
623 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00917-4805

SRA LETICIA ORTIZ MATÍAS
PRESIDENTA
UNIÓN INDEPENDIENTE DE SERVICIOS LEGALES
P O BOX 23140
SAN JUAN PR 00931


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III