

**ESTADO LIBRE ASOCIADO 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**

**ALTERNATE CONCEPTS, INC
(ACI o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS NÚM. A-07-331, A-07-618,
A-07-619, A-07-650, A-07-1945 Y
A-07-2202¹**

**SOBRE: AMONESTACIÓN,
SUSPENSIÓN Y DESPIDO POR
TARDANZAS Y ABSENTISMO**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje en los casos de autos se efectuaron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 22 de octubre de 2008 y 12 de marzo de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de mayo de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Alcides Reyes, Asesor Legal y portavoz; Sra. Iliá Iglesias, Representante de ACI; y los Sres. Kenneth D'Alessandro, Gloriana Colombani, Adalberto Rosado, y Gisela Vallejo, en calidad de testigos.

¹ Casos consolidados a petición de las partes.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José Antonio Cartagena, Asesor Legal y portavoz;
Sr. Ángel Vázquez, Representante Sindical; y la Sra. Cynthia Rivera, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron alcanzar un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta *Árbitro*, no obstante, cada una de las partes presentó un proyecto dirigido a esos efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL PATRONO:

Que la *Árbitro* determine, conforme a la prueba sometida y admitida y el Convenio Colectivo, si se justifican o no las sanciones disciplinarias impuestas a la Sra. Cynthia Rivera, en los casos 07-331, 07-618, 07-619, 07-1945, 07-650 y 07-2202; de determinar que no proceden, se provea el remedio adecuado, el cual deberá incluir si se cumplió o no con la disciplina progresiva en las diferentes querellas y si procede el despido de acuerdo al Inciso 27 del Artículo 13 del Convenio Colectivo, si la *Árbitro* determina que en al menos dos (2) de las querellas no se justifica la sanción impuesta. Todo ello, conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

Que la *Árbitro* determine si proceden las acciones disciplinarias en los casos consolidados y si el despido de la querellante fue por justa causa.

Luego de evaluar ambas propuestas, hemos determinado que el asunto a resolver por esta *Árbitro* es el siguiente:

Determinar si las sanciones disciplinarias aplicadas por el Patrono a la querellante, Cynthia Rivera, estuvieron o no

justificadas, conforme al Convenio Colectivo. Disponga el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 5

Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes; para determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las clasificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía además tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante Cynthia Rivera fue reclutada, el 12 de abril de 2004, para ocupar un puesto de "Data Entry Clerk" en la División de OCC (Centro de Control de Operaciones de ATI).
2. Ésta también se desempeñó como Delegada de la Unión de su División.
3. El Manual del Empleado de ATI dispone, en su Artículo 13, parte 20, que las tardanzas sin notificación y/o autorización conllevarán como sanción, en una primera violación, una advertencia escrita. En una segunda violación, suspensión por un (1) día; en una tercera violación, suspensión por cinco (5) días; y en una cuarta violación, despido.
4. Asimismo, la Orden Especial o "Special Order" 04-82, preparada por ATI el 4 de enero de 2004, dispone la obligatoriedad de los empleados de efectuar los ponches de entrada y salida de sus correspondientes turnos.
5. El 5 de abril de 2006, el supervisor Adalberto Rosado entregó a la Querellante una **advertencia escrita** en la cual le señaló haber incurrido en una tardanza sin autorización y/o justa causa para ello.
6. El 10 de abril de 2006, el supervisor Rosado entregó a la Querellante otra **advertencia escrita**, en la cual le indicó que, de conformidad con la información

suplida por el Departamento de Nóminas de ATI, ésta había incurrido en quince (15) “miss punches”², entre el 3 de marzo y el 5 de abril de 2006.

7. Ese mismo día, la Querellante recibió otra **advertencia escrita**, en la cual la Sra. Gisela Vallejo, Coordinadora de OCC le llamó la atención por haber participado en un incidente de faltas de respeto y alteración a la paz contra su persona.
8. El 27 de abril de 2006, la Querellante solicitó ausentarse de sus labores los días 13 y 14 de mayo, para poder disfrutar de una actividad familiar a celebrarse en honor al Día de las Madres.
9. El 28 de abril de 2006, dicha solicitud fue denegada por falta de disponibilidad de “data entry clerks” para tales días.
10. La Querellante se ausentó de sus labores desde el 8 hasta el 12 de mayo de 2006. Aunque ésta indicó haberse ausentado como consecuencia de una caída en su hogar, del certificado médico presentado por la Querellante, se desprende que la misma presentaba una infección de garganta (Dx 463) como la razón para ausentarse.
11. El 17 de mayo de 2006, el Sr. Pedro Adorno, Asistente del Gerente de Transportación, presentó a la Querellante otra **amonestación escrita** por haber

² Dejar de ponchar.

notificado de manera tardía que estaría ausente de sus labores, el 8 de mayo de 2006.

12. El 1ro. de junio de 2006, el supervisor González envió un memorando al personal, en el cual hizo referencia a la política de poncheo. Éste recordó a los empleados la importancia de realizar el ponche de entrada y salida.
13. El 7 de junio de 2006, el señor Adorno presentó a la Querellante un memorando mediante el cual se le estaría aplicando la penalidad de **un (1) día de suspensión de trabajo y sueldo** por haber incurrido en tardanzas los días 1, 3, 7, 18, 23 y 29 de mayo de 2006.
14. El 29 de septiembre de 2006, el señor adorno presentó a la Querellante una **amonestación escrita** por presentar un patrón de ausentismo al haberse ausentado por diecisiete (17) días a través de todo ese año, generalmente el día anterior o el día posterior a su día libre.
15. El 13 de noviembre de 2006, la Querellante fue despedida de su empleo por haber incurrido en tardanzas los días 1, 9, 19, 22, 23, 26, 29 y 30 de octubre de 2006. Ello, en violación al Artículo 13 del Convenio Colectivo en sus partes 20 y 27.

16. El Artículo 13, Sección A, regla #27 dispone que acumular cinco (5) o más acciones disciplinarias de cualquier naturaleza en un período consecutivo de doce (12) meses conllevará el despido del empleado.

17. El 27 de noviembre de 2006, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido de la Querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si las sanciones disciplinarias aplicadas a la querellante Cynthia Rivera estuvieron o no justificadas. ATI alegó que la Querellante exhibió un patrón de absentismo y tardanzas que desembocó en su despido. Para sustentar su contención ésta presentó los testimonios de varios supervisores, sin embargo, llamó nuestra atención el correspondiente a la Coordinadora del Centro de Control de Operaciones, Sra. Gisela Vallejo. La testigo resaltó la importancia de que el trabajo saliera en tiempo y sobre el impacto de la dilación en la entrada de datos causado por las tardanzas de los clericales. Específicamente, hizo referencia a sanciones y penalidades que podrían ser impuestas por entidades, tales como la Autoridad de Carreteras, en casos en que la entrada de datos no se efectúe en el tiempo pautado. También relató su versión sobre el incidente de alegada alteración a la paz en el cual se vio involucrada con la Querellante. Vallejo alegó haberse sentido incómoda e

irrespetada ante la alegada reacción de la Querellante cuando ésta le inquirió sobre unos “missed punches” en que ésta había incurrido.

De otra parte, la Compañía presentó el testimonio de la supervisora del área de nóminas, Sra. Gloriana Colombani. Ésta destacó la importancia de que los empleados efectuaran los ponches correctamente y explicó el impacto de que los empleados ponchen minutos más tarde de lo convenido. En síntesis, Colombani expresó que aunque para los efectos de la nómina, el empleado tiene varios minutos para ponchar sin que se le afecte su pago, ello no implica que dicha dilación no represente, en efecto, una tardanza.

La Unión, por su parte, señaló que las sanciones disciplinarias impuestas a la Querellante no estuvieron justificadas, toda vez que las alegadas tardanzas incurridas por ésta fueron por muy pocos minutos y estuvieron dentro del “período de gracia” para ejecutar el ponche. Con respecto a las ausencias, la Unión sostuvo que las mismas fueron incurridas por justa causa y debidamente informadas a la Compañía.

A tales efectos, presentó el testimonio de la Querellante, quien se amparó, precisamente, en su alegado derecho a punchar hasta siete (7) minutos más tarde del inicio de su jornada, sin que se le considere haber incurrido en una tardanza. Asimismo, negó categóricamente haberle alzado el tono de voz a la señora Vallejo. Y,

finalmente, atribuyó sus ausencias a razones válidas y expresó haberlas informado por anticipado.

Como podemos observar, la Unión basó su contención en la doctrina “de Minimus”, en la cual el efecto causado por la violación de la norma es relativamente nulo o de muy poco impacto. Sin embargo, dicha doctrina ha sido rechazada por los árbitros cuando un empleado manifiesta un patrón de tardanzas o existe una política de la empresa a esos efectos. Tardanzas de uno a tres minutos podrían avalar la aplicación de sanciones sí las mismas ocurren de una manera repetitiva o cuando el empleado ha recibido al menos dos advertencias previas sobre su conducta.³ En el caso que nos ocupa, la Querellante, quien llevaba poco o más de dos años de ser contratada, demostró una conducta reiterativa, que no empecé fuera advertida de las consecuencias de sus acciones, continuó con su patrón de tardanzas y ausencias.

De hecho, la situación es aún más delicada cuando se trata de una delegada o representante de la Unión. Demás esta señalar el impacto que podría tener el hecho de que un oficial de la Unión infrinja las normas, razón por la cual el mismo debe ser muy cauteloso con su comportamiento puesto que sirve de modelo para sus compañeros. La Querellante ejercía como delegada de la Unión, y el patrón de tardanzas y ausencias

³ Discipline & Discharge BNA Books. 2da. Ed. Pág. 149.

manifestado por ésta puede tener el efecto de desmoralizar a sus compañeros e incentivar el incumplimiento de las normas de la empresa.

La prueba aportada por la Compañía dejó claramente establecida la continua violación a las normas de asistencia prevalecientes. Las defensas o excusas para ausentarse e incurrir en tardanzas presentadas por la Querellante no nos parecieron lo suficientemente razonables como para revocar la determinación patronal. Por ende, no tenemos otra alternativa que no sea la de avalar las sanciones disciplinarias impuestas por la Compañía a la señora Rivera. Y, en consecuencia, refrendar el despido impuesto a la Querellante por ésta haber acumulado cinco (5) o más acciones disciplinarias en un período de doce meses.

Cuando el despido de un empleado tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en una razón vinculada al ordenado y normal funcionamiento de la empresa, como en el caso que nos ocupa, el mismo se encuentra plenamente justificado. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536. Así las cosas, y en vista de que la Compañía actuó en concordancia con la facultad que le concede el Convenio Colectivo, en su Artículo V, supra, para desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio, procedemos con la emisión del siguiente:

LAUDO

Las sanciones disciplinarias aplicadas por ATI a la querellante Cynthia Rivera estuvieron justificadas. Se desestiman las querellas presentadas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de agosto de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 24 de agosto de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
REPRESENTANTE
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24, CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
COND MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LAUDO DE ARBITRAJE

12

**CASOS NÚM.: A-07-331,
A-07-618, A-07-619, A-07-
650, A-07-1945 Y A-07-2202¹**

LCDO ALCIDES REYES GILESTRA
EDIFICIO SPRINT
METRO OFFICE PARK
LOTE 18 SUITE 304
GUAYNABO PR 00968

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA**