

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

PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY(P.R.T.C.)
(Compañía o Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-1150

Y

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENTISMO

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE PUERTO
RICO (U.I.E.T.)
(Unión)

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de agosto de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Puerto Rico Telephone Company (PRTC), en lo sucesivo "la Compañía o el Patrono", el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, administradora de Asuntos Laborales; el Sr. Carlos Otero, supervisor (testigo); Sra. Wanda Laureano, supervisora (testigo); y la Sra. Carmen Santiago, supervisora División de Licencias del Departamento de Beneficios y Compensación (testigo).

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET) en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Gloria Casanova, representante; y la Sra. Lymarie Pérez, querellante (testigo).

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 9 de noviembre de 2010, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho. Ambos escritos se recibieron dentro del término establecido, por lo que nos encontramos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Hon Árbítro determine si la suspensión de treinta (30) días impuesta a la querellante estuvo o no justificada. De no estarlo, que el Árbítro provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 3 DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que esto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados,

y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Sección 2

Si cualquier empleado entiende que se le ha tratado discriminatoria, arbitraria o injustamente de acuerdo con los términos de este contrato o cualquier disposición de este contrato se ha violado por cualquier acción que tome la Compañía a virtud de (sic) la Sección anterior, tal alegación será sometida por la Unión o por el empleado al Procedimiento de Querellas establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 26 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1

Los empleados cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad a razón de uno y un medio (1½) días laborables por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de cien (100) horas en el mes acumularán licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabajen en el mes es a cien (100) horas; o sea, si trabajan setenta y cinco (75) horas en el mes acumularán setenta y cinco por ciento (75%) de uno y un medio (1½) de día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas, es decir, nueve horas de labor.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará para efectos de este artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS

...

Sección 8 - Casos de Suspensión y Despido

- a) La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación del negocio y aplicar normas disciplinarias por justa causa cuando se violen dichas normas.

- b) La Compañía, a su vez, reconoce que en los procesos de administración y aplicación de las normas de conducta y disciplina aplicables a los empleados, dichos procesos deben ser justos y razonables, con el fin de mantener unas relaciones obrero-patronales saludables. ...

DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA PERTINENTE¹

Reglamento de Disciplina Medidas Disciplinarias

La Regla 18 del Reglamento de Disciplina establece:

Ausentismo - Ausencias frecuentes o un patrón de ausencias, según definidas en la Práctica para Notificación de Ausencias, Número, RH-025. Ausentarse más de 4 horas se considera una (1) ausencia. Las medidas disciplinarias a imponer son las siguientes: por la primera ofensa desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de quince (15) días. La segunda ofensa conlleva desde una suspensión de treinta (30) días hasta despido y la tercera ofensa despido.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2006-2011)- Exhibit 1 Conjunto.
2. Acuse de recibo del Reglamento de Disciplina- Exhibit 2 Conjunto.
3. Reglamento de Disciplina- Exhibit 3 Conjunto.
4. Reprimenda escrita del 7 de octubre de 2008 -Exhibit 4 Conjunto.
5. Carta de suspensión del 9 de septiembre de 2009- Exhibit 4 Conjunto.
6. Registro de asistencia 2008 y 2009 - Exhibit 6 conjunto.

¹ Vigente desde el 10 de abril de 2006. Este Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit Número 3 Conjunto.

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 Sra. Lymarie Pérez, querellante, se desempeñaba, para la fecha de los hechos, como representante de servicio residencial². Su supervisor inmediato en aquel momento era el Sr. Carlos Otero.
2. El 7 de octubre de 2008, la querellante recibió una reprimenda escrita de su supervisora que para dicha fecha lo era la Sra. Wanda Laureano. En esa ocasión se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período comprendido entre abril de 2008 a septiembre de 2008, ésta había incurrido en un total de doce (12) ausencias. Se le apercibió que de no mejorar su patrón de ausentismo sería disciplinada.
3. El 9 de septiembre de 2009, la querellante, ante su reiterado patrón de ausentismo, (quince ocasiones durante el periodo comprendido entre 3 de abril de 2009 hasta el 2 de septiembre de 2009) fue suspendida de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables.³ En lo pertinente la comunicación escrita que se le destinó a la querellante indicó lo siguiente:

...

Como es de su conocimiento, la asistencia al trabajo es de suma importancia para cumplir con los objetivos trazados en nuestra empresa.

² Su labor consistía en atender clientes residenciales con todo lo relacionado a facturas y órdenes de servicio.

³ Exhibit Número 5 Conjunto.

De acuerdo, al Reglamento de Disciplina, usted ha incurrido nuevamente en violación a la falta número 18, Ausentismo", ausencias frecuentes o un patrón de ausencias" Dicha Falta establece en segunda ofensa, suspensión de 30 días hasta "Despido". En esta ocasión se le está aplicando una suspensión de 30 días laborables de empleo y sueldo. Usted comenzara su suspensión desde mañana jueves 10 de septiembre de 2009 hasta el jueves 22 de octubre de 2009, reportándose a sus labores el viernes 23 de octubre 2009, en su horario regular de trabajo.

Cabe señalar que usted no tiene días acumulados por enfermedad y el sistema le cambia automáticamente el código a "ES" que es enfermedad sin sueldo.

Le exhorto a que reflexione su comportamiento para su mejor beneficio como empleada de nuestra empresa. Recuerde que usted es importante para nosotros y su asistencia es necesaria, ya que nos ayuda a cumplir con los objetivos de nuestra empresa y así poder brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes. (Énfasis nuestro). [Sic].

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta a la Sra. Lymarie Pérez, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada, ya que esta había incurrido en la conducta imputada. Sostuvo que a pesar de las múltiples exhortaciones a la empleada para que mejorara su patrón de ausencias, esta continuaba ausentándose. Arguyó que la conducta de la señora Pérez, de ausentarse frecuentemente causaba un efecto adverso en las operaciones de la Compañía, afectándose mayormente el servicio que se les brinda a los clientes.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Carlos Otero, otrora supervisor de la querellante. Éste declaró, entre otras cosas, que procedió a suspender de empleo y sueldo a la querellante debido a su patrón de ausentismo

durante el periodo comprendido de abril de 2009 a septiembre de 2009. Abundó, que la señora Pérez para el mes de septiembre del 2009, había agotado todos sus días por enfermedad; por lo que reflejaba un balance de licencia negativo. Que para esa fecha la querellante no le presentó un certificado médico ni le expresó nada con relación a alguna afección médica o enfermedad.

La Unión, por su parte, alegó que las ausencias de la Sra. Lymarie Pérez fueron por motivos de salud. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la querellante, quien declaró, entre otras cosas, que las veces que se ausentó se debió a unas citas médicas y a un padecimiento que tenía en la espalda. Que para el mes de junio de 2009, se ausentó en cinco (5) ocasiones y que estaba casi segura que se debía a su dolencia en la espalda. Finalmente, señaló que había presentado certificados médicos con relación a las ausencias de esas fechas.

Analizada y aquilatada la prueba presentada ante nos, estamos en posición de resolver, y así lo hacemos; determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada. Veamos.

El 7 de octubre de 2008, la querellante recibió una reprimenda escrita por incurrir en violación a la falta número 18 del Reglamento de Disciplina que exige la asistencia regular al trabajo. Como anejo a dicha reprimenda escrita se incluyó un desglose de las ausencias de la querellante durante el período que comprendido desde el 2 de abril de 2008 al 25 de septiembre de 2008. Posteriormente, el 9 de septiembre de 2009, la señora Pérez fue suspendida de empleo y sueldo por treinta (30) días por reincidir en violación a la regla de asistencia. De igual forma, la Compañía adjuntó a la suspensión un desglose de las ausencias incurridas por esta durante el período comprendido desde el

3 de abril de 2009 al 2 de septiembre de 2009. Además, el Patrono sometió en evidencia los Informes de Asistencia de la empleada durante los años 2008 y 2009⁴.

De un análisis de dichos informes (Exhibit-6 Conjunto) se desprende que la señora Pérez presentaba un patrón de ausentismo consistente (ya fueran cargadas a licencia por vacaciones regulares o por enfermedad) días antes y después de sus días libres. Además, quedó demostrado que el Patrono cumplió con la disciplina progresiva, ya que anteriormente la amonestó por la misma conducta y la exhortó a corregirla y a cumplir con las disposiciones del Reglamento de Disciplina⁵ a esos efectos, el cual establece que por incurrir en un patrón de ausencias, en la primera ocurrencia se procederá desde una reprimenda escrita hasta una suspensión por quince (15) días; en la segunda infracción, se procederá desde una suspensión de treinta (30) días hasta el despido. En esa ocasión, a pesar de que el reglamento disponía como sanción máxima una suspensión de quince (15) días, a la querellante se le impuso la sanción mínima de reprimenda escrita. No obstante, la querellante continuó incurriendo en la misma conducta.

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes le otorga a los empleados cubiertos por el mismo unas licencias por vacaciones y enfermedad, no es menos cierto que, éstas no son para que el empleado las utilice de forma inadecuada, como ha sucedido en este caso, ya que cada una de estas licencias es concedida con un propósito en particular.

⁴ Exhibit Número 6 Conjunto.

⁵ El 11 de abril de 2006, la querellante recibió copia del Reglamento de Disciplina (Exhibit Núm. 2 conjunto).

Aunque del testimonio de la querellante se desprende que muchas de estas ausencias fueron por una alegada dolencia en su espalda, no podemos condonar su conducta ausentista, ya que la misma constituye una falta que afecta el buen y normal funcionamiento de las operaciones del Patrono. Asimismo, la Unión no probó que todas las ausencias fueron notificadas a la Compañía. De hecho, en testimonio incontrovertido el Sr. Carlos Otero, supervisor, testificó que no había recibido certificado médico por parte de la querellante. Sobre este aspecto, reconocidos tratadistas se han expresado sobre el derecho que tiene un Patrono a esperar la asistencia puntual y regular de sus empleados, ya que las ausencias y/o tardanzas representan para este una pérdida económica y, además, alteran la operación normal del negocio.

A esos efectos, el comentarista Laurence Stessin, en su obra *Employee Discipline*, expresó lo siguiente:

“An enterprise to keep going requires the assurance of stable workforce. Regular attendance is considered a highly stabilizing factor in planning and accordinating an organization... Thus arbitrators have held that here should be an expectation that an employee will come to work regularly... A similar conclusion was drawn by another arbitrator who held that the employer has no obligation to continue excusing absences. No matter how valid the reason.”⁶

Además, se ha establecido que todo patrono, razonablemente, excusa las ausencias ocasionales por enfermedad de los empleados. Sin embargo, generalmente, los árbitros han sostenido medidas disciplinarias incluyendo el despido de empleados

⁶ Laurence Stessin, *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, D.C., page 70.

que por sus afecciones de salud presentan ausencias excesivas,⁷ afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sobre el particular, en la esfera federal, Louisville Water Co., 77 L. A. 1049 (1981), el Árbitro Volz, expresó lo siguiente:

Illness, injury, or other incapacitation by forces beyond the control of the employee are mitigating circumstances, excuse reasonable periods of absence, and are important factors in determining whether absences are excessive. However, if an employee has demonstrated over a long period of time an inability due to chronic bad health or proneness to injury to maintain an acceptable attendance record, an employer is justified in terminating the relationship, particularly where it has sought through counseling and warnings to obtain an improvement in attendance.

En el presente caso, como ya apuntamos, la evaluación de la asistencia al trabajo de la querellante que realizó el Patrono incluyó las ausencias cargadas a la licencia por enfermedad de la empleada. Con respecto a las ausencias por razón de enfermedad, la Honorable Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez, en el Caso Número A-01-1920, entre las mismas partes, y de la cual nos hacemos eco, expresó lo siguiente:

Con respecto a las ausencias, por razón de enfermedad, han surgido varias tendencias en las decisiones de los árbitros, tanto en la esfera federal como en nuestra jurisdicción. Varios árbitros sostienen que aun cuando las ausencias por enfermedad se pudieran considerar justificadas, pueden dar base al despido. Ello así toda vez que el Patrono, como cualquier otra empresa, necesita la certeza de contar con una fuerza trabajadora que asista regularmente al trabajo. Al respecto se ha indicado que la asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que un patrono puede disciplinar propiamente a cualquier empleado que no se ajuste a un patrón regular de asistencia. Que los árbitros han decidido en forma consistente que un patrono no viene obligado a continuar excusando las ausencias, no importa la validez de sus razones, si estas son tan frecuentes que hacen que los servicios sean de poco o de ningún valor para la compañía. Por lo que al no ser

⁷ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, page 822.

aprovechadas las oportunidades que la compañía brinda para que el empleado mejore, cualquier nuevo intento podría resultar fútil. [Sic].

De igual forma, sobre los efectos del ausentismo, esta Ábitro, en el Caso Núm. A- 1225-93, Laudo del 9 de agosto de 1993, indicó lo siguiente:

“Bajo cualquier norma la ausencia de un empleado representa una pérdida económica para el Patrono. Ya sea que dicha ausencia sea justificada o no, la gerencia confronta el problema de cubrir el espacio del empleado ausente. La interrupción en el itinerario de trabajo del Patrono por la necesidad de este de sustituir al empleado, crea una carga al Patrono en la Planificación de su producción y/o servicios.” [Sic]

...

También se ha expresado que, aun si las razones ofrecidas por un empleado para excusar cada ausencia parecen justificadas, éste puede ser disciplinado por las ausencias en exceso si las mismas se vuelven tan frecuentes que resultan en que el servicio brindado por el empleado tenga poco o ningún valor para el Patrono.⁸

A esos mismos efectos el Ábitro José L. Hernández, en el Caso Número A-410 (1977), expresó lo siguiente:

Se ha aceptado que el ausentismo significa ausencias repetidas, sean éstas voluntarias o no de un empleado a su trabajo. En el campo de las relaciones obrero-patronales, las ausencias repetidas se considerarán como justa causa para que el patrono tome acción disciplinaria contra un empleado... Distinguidos árbitros han expresado que el ausentismo reiterado crónico, no importa cuáles han sido los motivos, constituye un serio problema para cualquier empresa. Ocasiona pérdidas de tiempo, tiende a la desorganización y hasta puede atrasar las funciones y operaciones normales del trabajo...también, ocasiona aumentos en los costos de operación..., afecta negativamente la moral de los empleados.

⁸ Grievance Guide, Tenth Edition, BNA, 2000, page 26.

Específicamente sobre la licencia de enfermedad, el Árbitro Hernández, además, expresó:

“El propósito del pago de la licencia por enfermedad no es otro que el de compensar al empleado por el salario dejado de recibir cuando ha tenido que ausentarse de su trabajo por motivo de enfermedad...Tampoco debe interpretarse como una concesión que ha hecho el Patrono o como si fuese un salvoconducto para ausentarse del trabajo en la cantidad de días que ha establecido dicha cláusula”.

Ciertamente, el Convenio Colectivo aplicable les concede a los empleados cubiertos por el mismo una serie de licencias; no obstante, estas no son para que el empleado las utilice de forma inadecuada, como ha sucedido en este caso. De hecho, es meritorio resaltar que de la prueba surgió que dicho patrón de ausentismo repercutió en que la querellante se excediera en el balance de días provistos en su licencia de enfermedad, por lo que esta no estaba cobrando cuando se ausentaba del trabajo. Así las cosas, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Patrono actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo.

Por todo lo cual, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, determinamos que medida disciplinaria impuesta a la querellante estuvo justificada.

LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta a la Sra. Lymarie Pérez, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de mayo de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de mayo de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ F. PULIDO FREGOSO
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
TELEFONICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. ANTONIO L. GARCÍA RAMÍREZ
FIDDLER GONZALEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA. GLORIA CASANOVA BERRIOS
SARGENTO DE ARMAS UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31 SO
SAN JUAN PR 00921

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
HC-67 BOX 15094
BAYAMON PR 00956



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III