

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(AUTORIDAD O PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
DE OFICINA, COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO
(H. E. O.)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-3131

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENTISMO**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el viernes, 18 de marzo de 2011. El caso quedó sometido el 27 de mayo de 2011.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante, “**el Patrono o la Autoridad**”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, portavoz; la Sra. Betsabeth Guillani, directora de Recursos Humanos y testigo y la Sra. Mayra N. Cruz, supervisora y testigo. Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico**, en adelante, “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena Morales, asesor legal

y portavoz; el Sr. Samuel A. Rivas Díaz, delegado; el Sr. Juan Ferrer, testigo; la Sra. Rosa Parrilla, testigo; el Sr. Cándido Rivera Gómez, testigo y el Sr. Antonio Montijo Caraballo, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR LA AUTORIDAD:

Que la Honorable Árbitero determine a base del Convenio Colectivo, la prueba admitida y conforme a derecho si se justifica o no la suspensión de 30 días laborables impuesta al Sr. Antonio Montijo. Esto por su patrón de ausentismo y el análisis de asistencia del 26 de marzo de 2010; que cubre el periodo del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009 y que refleja un promedio mensual en días de 4.19. De así concluirlo que refrende la suspensión de empleo de 30 días laborables.

POR LA UNIÓN:

Que la Árbitero determine a la luz del Convenio Colectivo vigente entre las partes, los hechos probados y el Derecho aplicable si se justifica o no la sanción de suspensión impuesta al Querellante. De determinar que no, provea el remedio adecuado.

Luego de analizar ambos proyectos, los hechos del caso y el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los

Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine conforme a derecho, al Convenio Colectivo y a la prueba presentada, si se justifica la suspensión de treinta (30) días laborables o no de empleo y sueldo impuesta al Sr. Antonio Montijo. De determinar que no se justifica que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES² AL CASO

ARTÍCULO XXIII TARDANZAS Y AUSENCIAS

...

Sección 2: AUSENCIAS

a) Se considerará ausencia la no comparecencia al trabajo por un empleado en un día laborable.

...

Sección 4: En los casos del Fondo del Seguro del Estado, cuando un empleado reciba tratamiento en C.T., dichas comparecencias no afectarán las licencias acumuladas, siempre y cuando el empleado someta copia de su tarjeta de cita debidamente firmada o una certificación oficial de que su cita es para la 1:00 p.m., en cuyo caso quedará excusado durante las horas de la tarde, pero teniendo que comparecer a su trabajo en horas de la mañana. Por el contrario, si su cita es por la mañana tendrá que comparecer a su trabajo en horas de la tarde.

Sección 5: Cumplido un (1) año desde el envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas o ausentismo, la

¹ Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

² Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007, prorrogado por las partes hasta el momento.

Autoridad eliminará dicha reprimenda del expediente del empleado, salvo que el patrón de conducta continúe. Cualquier empleado tendrá derecho en cualquier momento a examinar su expediente para verificar que la Autoridad ha cumplido con este requisito.

ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

...

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente despido.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Antonio Montijo Caraballo, se desempeñaba como oficinista de contratos en la Autoridad de los Puertos. La Sra. Mayra N. Cruz Álvarez, supervisora de contratos en la División Legal, era la supervisora inmediata del Querellante.
2. Para los años 2008 a 2009, la Sra. Betsabeth Guillani laboraba como gerente de Asistencia, Beneficios y Transacciones en la Autoridad.
3. El 29 de abril de 2010, la Autoridad emitió una carta de suspensión dirigida al Querellante, en la cual se le impuso una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables por un alegado patrón grave de ausentismo.³ Dicha carta, la cual se cita según fue redactada, indicó lo que sigue:

³ Exhibit 2 Conjunto.

Surge del Informe de Ausencias preparado por la Oficina de Recursos Humanos que para el período del 1ero. de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009, usted reflejó un promedio mensual de ausencias de 4.19 días.

La norma establecida en la Autoridad, considera un grave patrón de ausentismo por el cual previamente usted ha sido suspendido de empleo.

Cónsono con las disposiciones del Convenio Colectivo y la norma de asistencia, procedo a notificarle la imposición de una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables...

Le apercibo que esta será la última oportunidad dentro del proceso de disciplina progresiva para que usted corrija definitivamente su problema de ausentismo.

...

4. El 4 de junio de 2010, la Unión presentó esta querrela ante el foro arbitral.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos debemos determinar si conforme a derecho, al Convenio Colectivo y a la prueba presentada se justifica la suspensión de treinta (30) días laborables de empleo y sueldo impuesta al Sr. Antonio Montijo.

Por la Autoridad testificaron las Sras. Mayra N. Cruz Álvarez y Betsabeth Guillani Silvestrini. La Sra. Mayra N. Cruz expresó que supervisaba al Sr. Antonio Montijo y que éste, como oficinista de contratos, tenía varios deberes. Entre los deberes del Querellante, la señora Cruz mencionó los siguientes: entrar pólizas al sistema de computadora y someter a tiempo todos los contratos a la Oficina del Contralor.

A preguntas del Portavoz de la Unión sobre el trabajo que debe realizar el Querellante, la supervisora Cruz indicó que ella le entrega el contrato a él, luego, él lo "entra" a través del sistema de computadora que da acceso directo a la Oficina del

Contralor. Sostuvo que el trabajo de registrar los contratos en el Contralor es de suma importancia porque de esta forma se le informa sobre quiénes son todos los concesionarios y clientes que contratan con la Autoridad. Arguyó que el Querellante es el único que realiza ese trabajo y que cuando él se enferma, la Sra. Rosa Parrilla lo sustituye.

La Sra. Betsabeth Guillani, gerente de la División De Asistencia, Beneficios y Transacciones, expresó que trabajó los informes de asistencia de los empleados. Que realizó el documento nominado: Análisis de Ausencia para el periodo correspondiente al 1ro. de enero de 2008 hasta el 31 diciembre de 2009, del empleado Antonio Montijo.⁴ La señora Guillani indicó que este documento reflejaba una relación mes por mes de ausencias por licencia de enfermedad, por citas a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado de Puerto Rico, en adelante “el Fondo”, por licencia anual y por otras razones. Sostuvo que bajo el título “Observaciones” del antedicho documento se describen los días que se excluyen para el cómputo del promedio mensual en días, que en el caso del Querellante era de 4.19. Atestó que la empleada unionada, María Velázquez, y ella suscribieron el Análisis de Ausencias. Que la Sra. María Velázquez hacía los cálculos y que ella los cotejaba. La señora Guillani dijo, y citamos del registro oficial, refiriéndose ésta a la primera página, en la columna que dice “Cita FSE sin cargo (otros)” del Análisis de Ausencias, lo que sigue: “Las ausencias y las citas al Fondo del Seguro del Estado no se contabilizan para efectos del análisis de ausencias”.

⁴Exhíbit 2 del Patrono.

La señora Guillani expresó que para los años 2008 y 2009 era gerente de Asistencia, Beneficios y Transacciones. Que en el 1987, la Autoridad suspendió quince (15) días al señor Montijo por ausentismo y que del 1987 al 2008, habían pasado más de diez (10) años.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Antonio Montijo Caraballo, aquí querellante. El Querellante expresó que su función era “entrar” todo contrato entre los concesionarios y la Autoridad de los Puertos y reportarlos al Contralor de Puerto Rico. Que la Sra. Mayra Cruz era su supervisora. Sostuvo que durante el periodo de 2008 al 2009, se ausentó porque en el 2007, sufrió un accidente en el trabajo y se reportó al Fondo. Que se lesionó “las lumbares”. Que desde entonces, se ha sometido a tratamientos en el Fondo. Que hay días en que se ausenta al trabajo porque el dolor se exagera y no le permite trabajar. El Querellante indicó que recibió la carta de suspensión el 6 de mayo de 2010. Sostuvo que en los últimos diez (10) años no ha recibido una amonestación verbal o carta de amonestación sobre ausentismo.

De la prueba presentada se desprende que la Autoridad demostró que durante el periodo correspondiente al 1ro. de enero de 2008 hasta el 31 diciembre de 2009, el Sr. Antonio Montijo incurrió en ausentismo. Según el Análisis de Ausencias, documento suscrito y cotejado por la señora Guillani, se probó que el señor Montijo obtuvo un promedio de ausencias mensual en días de 4.10 y un promedio de ausencias mensual en horas de 31.42, los cuales reflejan un problema de ausentismo. Además, la Autoridad demostró que al hacer los antedichos cómputos no se contabilizaron las ausencias ni las

citas en el Fondo; ni las horas de ausencia por concepto de cierre administrativo, licencia funeral, día de cumpleaños, entre otros. Esta prueba no fue rebatida por la prueba presentada por Unión.

El ausentismo es una falta que afecta, tanto al patrono como a los empleados.

Sobre este particular, el prestigioso tratadista Lawrence Stessin ha dicho lo siguiente:

Bajo cualquier norma o medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido su ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar un sustituto y el posible deterioro de la productividad, perjudican la operación exitosa de cualquier organización.

El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo y hace a un empleado inaceptable en un grupo de trabajo, sin importar lo excelente que fuera su desempeño cuando asiste al trabajo.⁵ Traducción nuestra.

Referente a la disciplina progresiva, a tenor con la Sección 4, Artículo XLII del Convenio Colectivo, la Autoridad demostró que del expediente del Querellante obraban documentos que datan de los años 1986 y 1987 y que evidencian que durante ese periodo de tiempo el Querellante incurrió en ausentismo y que fue reprimido y suspendido quince (15) días de empleo y sueldo. La Unión, por su parte, probó que luego de las reprimendas y suspensión de los años 1986-87 en contra del señor Montijo, no fue hasta el 6 de mayo de 2010, que éste recibió una suspensión por esa misma falta. Es decir, que el historial de disciplina previa por ausentismo en contra del Querellante que presentó la Autoridad data de hace veinticuatro (24) años. Sobre el particular,

⁵ Employee Discipline, Tercera Edición, pág. 67.

resolvemos que las acciones disciplinarias presentadas en la audiencia de arbitraje en contra del Querellante de los años 1986 y 1987, sobre ausentismo, serán excluidas porque al ser tan remotas, son de escaso valor para resolver la controversia en el caso de marras.

El principio de disciplina progresiva se ha definido por los tratadistas como sigue:

Progressive discipline is a system of addressing employee behavior over time, through escalating penalties. The purpose of progressive discipline is to correct the employee's unacceptable behavior. Employers impose some penalty less than discharge to convey the seriousness of the behavior and to afford employees an opportunity to improve.⁶

Sobre la justa administración del sistema de disciplina progresiva, los tratadistas Norman Brand y Melissa Biren han expresado lo siguiente:

Arbitrators have looked at certain "fairness" issues in the administration of the progressive discipline system when determining whether to uphold a particular discipline. While there is no unanimity on these specific fairness issues, they are important for the advocate or advisor to consider. These issues are the effect of passage of time, the accumulation of dissimilar offenses, challenges to prior discipline, and managerial discretion.

A question that occurs with some regularity is: How far back into an employee's record can an employer go in attempting to support the imposition of more severe forms of discipline? There is no clear-cut answer. Often, the employer's rules and the collective bargaining agreement are silent on this issue. In general terms, evidence of prior

⁶ Norman Brand & Melissa H. Biren, Discipline and Discharge in Arbitration, Second Edition, BNA Books, 2008, pág. 65.

discipline is excluded when it took place so long ago as to be of little value in determining whether the current discipline was for just cause. The more serious the offense, the longer it will have an effect on future discipline.

Some collective bargaining agreements specifically address this issue by the use of a “wash out” clause, which prohibits using prior discipline as the basis for progressive discipline after a certain period has elapsed. However, even if no limitation is expressed in the collective bargaining agreement, arbitrators will generally recognize the decreasing impact of past offenses over time. The break in time mitigates consideration of earlier offenses in deciding the appropriate penalty.

A factor that is considered important by some arbitrators is the length of time an employee has had a disciplined-free record. A disciplined-free record for a lengthy period of time is evidence the employee is attempting to comply with rules and is capable of being rehabilitated.⁷

Concluimos que el Exhibit 3 (a-f) del Patrono, por su escaso valor probatorio, no será considerado para probar la continuidad de la conducta penalizada en este caso. Entendemos que la Autoridad no demostró que cumplió con la justa administración del sistema de disciplina progresiva en contra del Querellante.

VI. LAUDO

Conforme a derecho, al Convenio Colectivo y a la prueba presentada, resolvemos que no se justifica la suspensión de treinta (30) días laborables de empleo y sueldo impuesta al Sr. Antonio Montijo. Se ordena que, en atención al principio de disciplina progresiva, le sea impuesta una amonestación verbal por ausentismo al Sr. Antonio

⁷ Id., págs. 108-109.

Montijo, a tenor con la disciplina progresiva que se establece en la Sección 4, Artículo XLII del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Se ordena, además, el pago de treinta (30) días laborables por concepto de salarios y haberes y beneficios dejados de percibir. Dicho pago deberá ser completado dentro del término de treinta (30) días laborables contados a partir de la fecha de certificación y archivo de este laudo. Finalmente, se ordena que se elimine la carta de suspensión del expediente del Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2011.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 21 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE P. R.
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA BETSABETH GUILLANI
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE P. R.
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

SR SAMUEL A RIVAS DÍAZ
DELEGADO HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA,
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO (PUERTOS)
P O BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III