

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE  
PUERTO RICO  
(Patrono o la Autoridad)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO)  
(Unión)

CASO NÚM. A-13-2675

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
AUSENTISMO

JONATHAN MALDONADO VÁZQUEZ

ÁRBITRO:

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ  
RODRÍGUEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el 30 de septiembre de 2014, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. La controversia quedó sometida para su resolución el 3 de noviembre de 2014, fecha en que expiró el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante "el Patrono o la Autoridad", comparecieron: el Lcdo. Carmelo Guzmán Géigel, asesor legal y portavoz; la Sra. Aileen Díaz, Auxiliar en Asuntos Gerenciales de la Autoridad de los Puertos y testigo; la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera, Jefa de División de Conservación y testigo y la Sra. Maríanela Tavárez, Supervisora de Mantenimiento I y testigo.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas en adelante (H.E.O.) "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo J. Goytia Díaz, asesor

legal y portavoz; y la Sra. Astrid Rosario Ortiz, Presidenta, el Sr. Jonathan Maldonado Vázquez, querellante, no compareció.

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. Cabe señalar que antes de comenzar la vista la cual estaba pautada para dar inicio las 8:30 a.m., le dimos la oportunidad a la Unión para que se comunicara y/o presentara evidencia de una alegada afección médica del Sr. Jonathan Maldonado Vázquez.

El Lcdo. Ricardo J. Goytia Díaz, asesor legal y portavoz de la Unión, indicó que se reunió el martes, 23 de septiembre de 2014 con el Querellante, para informarle sobre su comparecencia a la vista del 30 de septiembre de 2014, a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Éste solicitó que se re señalara la vista de arbitraje para otra fecha, por ser el primer señalamiento de la misma para que el Sr. Jonathan Maldonado Vázquez estuviera presente, debido a que tenía un problema médico, del cual no tenía certificado médico y sí información y documentos médicos.

El portavoz del Patrono se opuso a que se suspendiera la vista de arbitraje debido a la incomparecencia del Querellante y le preguntó si había traído algún perito que nos ilustrara en referencia a los documentos médicos. Sostuvo, que era responsabilidad de la Unión comparecer con todos sus testigos, por lo que solicitó que se celebrara la vista con los testigos presentes.

Luego de evaluado el expediente del caso, conforme a las disposiciones contenidas en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la petición de la Unión fue denegada y determinamos que no

habríamos de suspender la vista por la ausencia del Sr. Jonathan Maldonado Vázquez; ya que ésta no presentó evidencia que sustentara su petición. Además el querellante estuvo debidamente representado por su Unión y su representante. Véase Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 DPR 258 (1961). Así las cosas, la vista dio comienzo a eso de las 10:45 am.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión, por lo que cada uno sometió su respectivo proyecto. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.<sup>1</sup> A continuación los referidos proyectos de Sumisión conforme fueron redactados:

### **Patrono:**

Determine el señor Árbitro a la luz de los hechos particulares del caso, el Convenio Colectivo vigente y el derecho aplicable si la suspensión de empleo y sueldo del que fue objeto el Querellante está justificado.

### **Unión:**

Que el Árbitro determine si la medida disciplinaria en contra del señor Jonathan Maldonado es adecuada de acuerdo a los hechos que se le imputa. De no serlo se solicita que se elimine la misma de acuerdo a lo que establece el Convenio Colectivo entre las partes con cualquier otro pronunciamiento que entienda pertinente.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente: ... "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."

Luego de examinar la prueba presentada en este caso, el Convenio Colectivo y de conformidad con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba sometida, si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Jonathan Maldonado estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, que se ordene el remedio adecuado, de lo contrario, que se desestime la querrela.

### III. DISPOSICION DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSIA<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

...

#### ARTÍCULO XLVI DISPOSICIONES GENERALES

##### Sección 9: Notificación Obligatoria Ausencia

Todo empleado cubierto por este Convenio está obligado a notificar a su supervisor inmediato, o su representante autorizado, cualquier ausencia a su trabajo

---

<sup>2</sup> Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo, Vigente desde el 1 de octubre de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2016. Extendido mediante estipulación entre las partes.

dentro de las primeras cuatro (4) horas de jornada del día de la ausencia, excepto por fuerza mayor, o causa justificada.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

- 1) El Sr. Jonathan Maldonado Vázquez, aquí el querellante, es Trabajador de Mantenimiento I, en la División de Conservación, en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín (LMM) en Carolina.
- 2) La Sra. Maríanela Tavárez, es la supervisora inmediata del Querellante.
- 3) La Ingeniero Ruth N. Prado Rivera, es la Jefa de División de Conservación Aeropuerto LMM y es la supervisora inmediata de la Sra. Maríanela Tavárez.
- 4) El 13 de diciembre de 2012, el Sr. Jonathan Maldonado Vázquez se ausentó y no se comunicó con la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera para excusarse conforme al procedimiento establecido en las disposiciones del Convenio Colectivo vigente y el memorando del 27 de noviembre de 2012.<sup>3</sup>
- 5) El empleado tenía un patrón de ausencias y tardanzas.<sup>4</sup>
- 6) El 18 de diciembre de 2012, alrededor de las 10:30 a.m., el Querellante se reunió con la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera y el Sr. Julio Narváez Vélez, vicepresidente Área HEO, para discutir el patrón de ausencias y tardanzas. En dicha ocasión se le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período de julio de 2012 hasta diciembre de 2012, éste había incurrido en un total de dieciocho (18) tardanzas, diecinueve (19) días ausentes, dos (2) ausencias sin

---

<sup>3</sup> Exhíbit Núm. 1, del Patrono.

<sup>4</sup> Exhíbit Núms. 1 y 2, del Patrono.

autorizar, veintiséis (26) veces no aceptó el ponche y treinta y dos (32) ponches en el ponchador del área de Seguridad. Se le apercibió que de no mejorar su patrón de ausentismo sería disciplinado.<sup>5</sup>

- 7) El 2 de enero de 2013, el Sr. Jonathan Maldonado Vázquez se comunicó vía telefónica con la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera para indicar que estaría ausente hasta el 7 de enero de 2013, debido a que estaba en terapias, que se presentaría a trabajar el martes, 8 de enero de 2013, y presentaría el certificado médico correspondiente.<sup>6</sup>
- 8) En memorando del 10 de enero de 2013, la Sra. Tavárez supervisora inmediata del Querellante indicó que del 8 al 10 de enero de 2013, el señor Maldonado Vázquez, se ausentó nuevamente sin notificación, evidencia y justificación.<sup>7</sup>
- 9) En carta del 16 de enero de 2013, se le notificó al Querellante que sería suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días, luego de ser refrendada dicha medida disciplinaria, por un árbitro al amparo de lo dispuesto en el Artículo XLII, Sec. 4.<sup>8</sup>
- 10) El 3 de abril de 2013, la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

---

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 1, del Patrono.

<sup>6</sup> Exhibit Núm. 1, del Patrono.

<sup>7</sup> Exhibit Núm. 1, del Patrono.

<sup>8</sup> Exhibit Núm. 4, del Patrono.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos nos corresponde determinar si, conforme a derecho, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, la suspensión por treinta (30) días de empleo y sueldo impuesta al querellante, Sr. Jonathan Maldonado Vázquez, estuvo justificada o no. Inicialmente debemos señalar que el Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

El Patrono alegó que la medida disciplinaria estuvo justificada, ya que el empleado presentaba un patrón de ausentismo y tardanzas consistente. Sostuvo que esta no era la primera amonestación que recibía el querellante por problemas de ausentismo, lo cual constituía una violación a la norma establecida en la Autoridad. En el caso del señor Maldonado Vázquez, se hizo un análisis de asistencia a solicitud de la supervisora del período de 1 de junio de 2012 al 30 de noviembre de 2012, el cual reflejó un promedio de ausencias de 4.15 días, lo cual representaba ausentismo; ya que el promedio aceptado por la Autoridad era de 2.50 días. Para sustentar su posición, el Patrono presentó los testimonios de la Sra. Aileen Díaz, Auxiliar en Asuntos Gerenciales de la Autoridad de los Puertos; la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera, Jefa de División de Conservación y la Sra. Maríanela Tavárez, Supervisora de Mantenimiento I; sobre las amonestaciones previas impuestas al querellante.

La Unión, por su parte, no presentó prueba. Se limitaron a plantear que la suspensión no estuvo justificada. La regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, es nuestra opinión que a la Unión no le asiste la razón ante el reclamo que hace ante nos.

El 13 de diciembre de 2012, el Querellante se ausentó y no se comunicó con la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera, para excusarse conforme exige el Convenio Colectivo vigente. El 18 de diciembre de 2012, la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera en reunión con el Querellante y el delegado de la Unión, le exhortó a mejorar su asistencia, ya que durante el período de julio de 2012 hasta diciembre de 2012, éste había incurrido en ausencias y tardanzas excesivas. En dicha ocasión se le exigió al Querellante asistencia y puntualidad. Posteriormente, el 2 de enero de 2013, el Querellante se comunicó con la Ingeniero Ruth N. Prado Rivera, para indicar que estaría ausente hasta el 7 de enero de 2013, debido a que estaba en terapias y que se presentaría a trabajar el 8 de enero de 2013, y presentaría el certificado médico correspondiente. El Querellante, del 8 de enero hasta el 10 de enero de 2013, se ausentó nuevamente sin notificar su ausencia, violando así lo establecido en el Artículo XLVI, Disposiciones Generales de la Sección 9: Notificación Obligatoria Ausencia, supra, del Convenio Colectivo vigente. De igual forma, el Patrono adjuntó al Memorando del 10 de enero de 2013 y la "Minuta de Ausencias y Tardanzas Sr. Jonathan Maldonado Vázquez" del 18 de diciembre de 2012,

un desglose de las ausencias incurridas por el Querellante durante el período que comprendió desde el 1 de julio de 2012 al 18 de diciembre de 2012. Finalmente, el 16 de enero de 2013, el señor Maldonado Vázquez fue suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días, a ser refrendada por un árbitro al amparo de lo dispuesto en el Artículo XLII, Sec. 4, por no seguir las normas de asistencia y disposiciones del Convenio Colectivo establecidas por la Autoridad.

A esos efectos consideramos preciso señalar que el Artículo XLVI, Disposiciones Generales, Sección 9: Notificación Obligatoria Ausencia, supra, establece el procedimiento para notificar ausencias sin autorización previa, el cual dispone que el empleado deberá notificar su ausencia al supervisor inmediato dentro de las primeras cuatro (4) horas de jornada del día de la ausencia, excepto por fuerza mayor, o causa justificada.

Sin lugar a dudas el querellante incurrió en las ausencias imputadas, y más aún, no notificó las mismas conforme el procedimiento establecido por el Patrono alterando las operaciones y el servicio ofrecido por éste. El Patrono demostró haber aplicado un proceso de disciplina progresiva mediante el cual alertó al empleado sobre sus faltas y le brindó la oportunidad de corregirlas; no obstante, el empleado no lo hizo.

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes, les otorga a los empleados cubiertos por el mismo unas licencias de vacaciones y por enfermedad, ésta no es para que el empleado las utilice caprichosamente, o sin cumplir con el procedimiento establecido para la adecuada

notificación de la ausencia. De igual forma, el Patrono tiene derecho a requerir puntualidad y la asistencia regular de sus empleados, ya que la ausencia y/o tardanza de un empleado representa una pérdida económica y un atraso en las operaciones de la Autoridad; de forma tal que se afecta el servicio ofrecido por éste. Sobre este particular, el comentarista Lawrence Stessin<sup>9</sup>, ha expresado lo siguiente:

An enterprise to keep going requires the assurance of stable workforce. Regular attendance is considered a highly stabilizing factor in planning and coordinating an organization ... Thus arbitrators have held that there 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.

Además, no importa cuán buenas sean las excusas por ausencias, el Patrono tiene derecho a la asistencia de sus empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para el Patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que el Patrono le retenga en su trabajo. Árbitro Whitney D. Meloy en el caso de Clearwater Mills No. 2 II-1. Sobre este mismo asunto véase además, Hatfield Wire & Cable 19 LA 399; Aspinook Corp., 15 LA 593, Koenig Iron Works, 53 LA 594 y Globe Union, Inc. 57 LA 701. A esos efectos, consideramos probada la medida disciplinaria impuesta por lo que emitimos el siguiente:

---

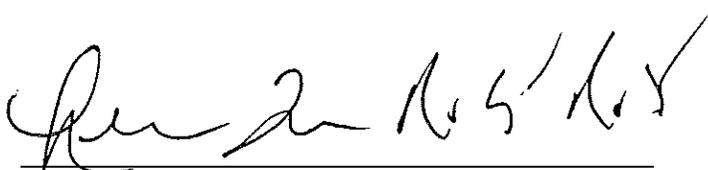
<sup>9</sup> Lawrence Stessin, Employee Discipline, 1961, BNA, Washington, D.C., pág 70.

## VI. LAUDO

De acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba sometida, determinamos que la suspensión del Sr. Jonathan Maldonado estuvo justificada. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de marzo de 2016.



LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy 30 de marzo de 2016 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA. AILEEN DIAZ RIVERA  
OFICINA RELACIONES LABORALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA. ASTRID ROSARIO  
PRESIDENTA HEO  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO. CARMELO GUZMAN GEIGEL  
894 AVE. MUÑOZ RIVERA STE. 2010  
SAN JUAN PR 00927

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ  
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381



JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III