

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan PR 00919-5540

**PUERTO RICO TELEPHONE
COMPANY**

(Patrono)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-04-1920

**SOBRE: SUSPENSIÓN DE TREINTA
DÍAS POR AUSENCIAS**

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 18 de septiembre de 2006, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó debidamente sometido el 28 de septiembre de 2006, mediante alegatos de derecho.

Por Telefónica de Puerto Rico, en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron, el Lcdo. José J. Santiago, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Maricarmen Rossy, Administradora Laboral; Sr. Enrique Marín¹, Supervisor y Testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Aixa Díaz, Representante; y, Sr. Ricarte Montes, Querellante y Testigo.

¹ La Compañía puso a disposición de la Unión al testigo Enrique Marín, y éste declaró como testigo de la Unión.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Que la *Árbitro* determine, conforme a derecho y al Convenio Colectivo, si la suspensión de treinta (30) días impuesta al Querellante estuvo o no justificada. De no haberlo estado, que la *Árbitro* provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 (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.

....

ARTÍCULO 27 LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1

En caso de que un empleado regular se ausente por un período consecutivo mayor de cinco (5) días laborables por razones de enfermedad comprobada mediante certificado médico que cumpla con los requisitos dispuestos en el artículo sobre Licencia por Enfermedad, recibirá beneficios a razón de una (1) semana a sueldo completo y tres (3) semanas a medio (1½) sueldo por cada año de servicio hasta un máximo de trece (13) semanas a sueldo completo y treinta y nueve (39) semanas a medio (1½) sueldo. En caso de que

los beneficios bajo la Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional (Ley 139), resultasen mayores que los aquí establecidos se concederán únicamente los que sean mayores.

....

Sección 4

Los primeros cinco (5) días consecutivos laborables de ausencia previos al disfrute de la licencia por enfermedad prolongada serán cargados a licencia por enfermedad regular que el empleado tuviera acumulada.

IV. OPINIÓN

El aquí querellante, Ricarte Montes, mediante comunicación del 10 de diciembre de 2003², fue suspendido de su empleo por treinta (30) días, que comprende el período del 12 de diciembre de 2003 al 21 de enero de 2004, por la violación de la Regla Núm. 6 del Reglamento de Disciplina del Patrono³, sobre Ausentismo, a saber:

Un patrón de ausencias, frecuentes e intermitentes que se repiten mes tras mes. (Esta regla no pretende interferir en el disfrute de licencias protegidas por ley).

Tercera Ofensa: Mínimo: Despido.

A tenor con el Reglamento, supra, la violación a esta Regla conlleva como sanción mínima en primera ofensa una reprimenda escrita y como sanción máxima una suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días. En segunda ofensa, la sanción será como mínimo una suspensión de 1 a 15 días y como máximo una suspensión de 15 a

² Exhibit Núm. 2 - Conunto

³ Exhibit Núm. 3 - Conjunto

30 días. Finalmente, en tercer ofensa, la sanción mínima será el despido del empleado.

En la comunicación del 10 de diciembre de 2003, se indicó que en el período de febrero a diciembre de 2003, el Querellante se ha ausentado de forma excesiva en un total de 75.50 horas (12 ocasiones)⁴. Y, que su asistencia ha continuado afectándose, pese a que desde el 22 de mayo hasta el 10 de noviembre de 2003, se le ha dado seguimiento por su patrón de ausentismo.

El historial de ausencias del Querellante para el período comprendido entre el 10 de diciembre de 2002 al 10 de diciembre de 2003, refleja que éste se ausentó un total de 18.25 días por enfermedad y 6.2 días de permiso sin sueldo. De las mismas, para el período comprendido entre el 27 de febrero a 5 de diciembre de 2003, hay un total de 13.56 días de enfermedad y 5.8 días de permiso sin sueldo.⁵

Previamente, para el 20 de febrero de 2003, el supervisor del Querellante, Sr. Enrique Marín, le impuso a éste una suspensión de dos (2) días por haber incurrido en 72.15 horas de ausencias en el período comprendido entre septiembre de 2002 y febrero de 2003. Esta suspensión fue dejada sin efecto por el árbitro Ángel Narvárez Hernández, mediante laudo emitido el 14 de septiembre de 2004, en el Caso Número A-03-3234.⁶

⁴ A tenor con el artículo 27, supra, de las ausencias por enfermedad prolongada, se cargaron cinco (5) días a la licencia por enfermedad, el resto se cargó a enfermedad prolongada.

⁵ Exhibit Núm. 1 - Patrono

⁶ Exhibit Núm. 1 - Unión

Entiende el Patrono que al dejarse sin efecto la suspensión de dos (2) días del 20 de febrero de 2003, la acción disciplinaria de suspensión impuesta al Querellante para el 10 de diciembre de 2003, ya en tercera ofensa que conllevaría según el Reglamento, supra, el despido, debe considerarse como en segunda ofensa. Por consiguiente, la suspensión de treinta (30) días como sanción en segunda ofensa es, precisamente, el máximo dispuesto por la regla para esa ofensa.

Señaló el Patrono que durante el año, inmediatamente, precedente a la imposición de la suspensión de 30 días, (esto es, del 10 de diciembre de 2002 al 10 de diciembre de 2003) el Querellante se ausentó un total aproximado de 19 días, de los cuales, aproximadamente, 15 días de ausencia ocurrieron entre el 27 de febrero al 10 de diciembre de 2003. (Se excluyó aquellas ausencias por enfermedad prolongada protegidas por ley como ausencias por accidentes del trabajo, SINOT, etc). Que dicho patrón de ausencias, frecuentes e intermitentes que se repiten mes tras mes, en violación a la Regla 6, supra, pese a que el empleado tiene disponible la licencia de enfermedad, representa una pérdida económica para el Patrono, ya que la empresa confronta el problema de cubrir el espacio del empleado ausente, además, de ser una interrupción en el itinerario en el trabajo del Patrono por la necesidad de éste de sustituir al empleado, y de crear una carga en la planificación de su producción y/o servicios.

Señaló la Unión que en el período de once (11) meses, esto es, del 27 de febrero al 10 de diciembre de 2003, el Querellante se ausentó un total de 9.44 días, cargadas a su licencia por enfermedad, de los 18 días que el Convenio Colectivo le reconoce.

Que todas las ausencias del Querellante en dicho período fueron notificadas y justificadas por el Patrono. Que las mismas fueron motivadas por una condición de salud, de lo cual el Patrono tiene conocimiento. Que en un caso de arbitraje previo de una suspensión del Querellante, ante hechos idénticos al presente, mediante laudo se determinó que la disciplina impuesta de suspensión bajo la misma Regla 6, supra, estaba injustificada.

Con respecto al ausentismo 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 aún 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.⁷ 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.⁸ Por lo que al no ser aprovechadas las oportunidades que la compañía brinda para que el empleado mejore, cualquier nuevo intento podría resultar fútil.⁹ A esos mismos efectos el

⁷ Commonwealth Oil refining Company, A-2635, (Pou Rivera, 1967).

⁸ Puerto Rico Telephone Company, A-87-3 (1971)

⁹ Puerto Rico Telephone Company, A-7040 (.Belgodere,1976).

árbitro 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.*¹⁰ 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.*

Otros árbitros, sin embargo, no han sostenido una suspensión de empleo y sueldo si el empleado tenía disponible la licencia por enfermedad. Algunos han

¹⁰ J.R. Steel, Inc.m A-1415 (Costa Rodríguez, 1991); Bacardí Corporation , A-689 (Cruz Fortier, 1985). Hotel Condado Plaza, A-1225-93 (Guzmán, 1993). Ver, además, en la esfera federal: Goodyear Clearwater Mills, 11 LA 419; Kendal Refining Company, 11 LA 150; National Union RadioCorp., 13 LA 515; Aspinook Corp., 15 LA 593; Hatfield Wire J. Cable Company, 19 LA 399; Union Carbide Corp., 46 LA 195; Martín Electric Company, 49 LA 365; Koenig Iron Work, 53 LA 594; Globe Union, Inc., 57 LA 701 (1971); Avco Corporation, 64 LA 672 (1975); Cameron Iron Works, 84 LA 936 (1985); Ever Container Corp., 30 LA 667 (Muller); Boyle-Midway, Inc., 70 LA 963 (1978); Weyer House Co., 83 LA 365 (1984).Great Lakes Container Corp., 84 LA 365 (1984); I.T.T. General Controls, 76 LA 1258 (1981)

indicado que la licencia por enfermedad es para el uso exclusivo del trabajador, esto es, que es un derecho del trabajador cuando notifica y demuestra mediante certificado médico que tiene la enfermedad.¹¹ Se entiende que en las relaciones obrero patronales debe existir un balance entre el interés de la gerencia y el de la unidad apropiada, de manera que ambos se encuentren protegidos. A esos efectos el empleado tiene derecho a utilizar los beneficios garantizados en el convenio colectivo, mientras la gerencia también necesita que el empleado le rinda una labor. Sin embargo, si un patrono carga las ausencias de un empleado contra su licencia por enfermedad, es porque el empleado cumplió con tres (3) criterios esenciales: (1) está cubierto por el convenio colectivo; (2) tiene balance disponible en sus licencias, y; (3) el patrono calificó la ausencia como una por enfermedad y lo excusó.¹² El convenio colectivo dispone de una serie de licencias para el disfrute del empleado bajo las cuales el empleo está protegido, entre éstas, la de enfermedad, a través de la cual el empleado puede recuperarse de una condición de salud o mejorarse de una condición permanente, cuando esta recurre, por lo que no debe conllevar la aplicación de medidas disciplinarias.¹³ La cantidad de días negociados para propósito de una licencia por enfermedad es un derecho adquirido a través del convenio colectivo. Por cuanto, pretender disciplinar al empleado por el hecho de que utilizó los mismos, convierte dicha acción disciplinaria en una injustificada y caprichosa. Otra interpretación al respecto sería abrogarle al Patrono la autoridad

¹¹ HIMA, A-03-2407, (Ayala, 2005)

¹² Puerto Rico Telephone Company, A-00-1016; A-00-987; A-00-99; A-01-1246 (Díaz Casañas, 2004)

¹³ Puerto Rico Telephone Company, A-00-978, (Santiago, 2002)

para que, unilateralmente, derogara lo ya negociado, como sería la utilización de los días a los cuales un empleado tiene derecho por motivo de licencia por enfermedad, lo que dejaría sin efecto la intención de las partes de brindar protección a aquellos empleados acogidos a la licencia por enfermedad.¹⁴

En el ámbito obrero laboral se ha reconocido que cuando un empleado hace uso de alguna de las licencias a las cuales éste tiene derecho, bien sea licencia por maternidad, ocupacional, militar u otra, se perpetúa la relación entre patrono y empleado durante la ausencia del empleado; lo que a su vez le brinda protección al empleado acogido a la misma. Una vez la ausencia es cargada a una de estas licencias, incluyendo la licencia por enfermedad, éste queda relevado de la responsabilidad de estar presente para desempeñar su trabajo.¹⁵ Como consecuencia, el mismo está protegido de cualquier acción disciplinaria de parte del Patrono.

Al respecto Elkouri & Elkouri en su obra **How Arbitration Works**, expresan lo siguiente:

Ordinarily, in industrial relations parlance 'leave' when 'granted', connotes absence from work without the imposition of penalties that might otherwise be suffered for failing to report...when scheduled for work. A leave of absence "perpetuates the employment relationship during the absence of an employee while relieving that employee of the responsibility to be present and to perform".¹⁶

Además, en el Caso Número A-2792, emitido por el árbitro Víctor M. Velásquez (1989), entre PRTC & HIETEL y ante hechos similares, éste expresó:

¹⁴ Hospital Episcopal San Lucas, A- 02-1222, (Irizarry (2001)

¹⁵ City of Sunrise, Fla., 94 LA 80, (Richard, 1990).

¹⁶ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Ed., ABA, 2003, pag. 1083

La actuación de un Patrono al sancionar a la querellante por hacer uso de su Licencia de Enfermedad Prolongada, constituye la negación de un derecho que las partes, previamente acordaron. Por consiguiente, es preciso discurrir en torno a la actuación del Patrono y en que consiste la negación de ese derecho.

Si aceptamos que la sanción es válida, esto dejaría sin efecto la intención de las partes de brindar protección a la empleada mientras está acogida a una licencia por enfermedad prolongada.

El efecto que pueda tener el uso limitado del artículo XXVI, dejaría huérfano al empleado de las garantías sustantivas en el ejercicio de un derecho que debe ser protegido contra toda actuación disciplinaria que mine el disfrute del mismo.

Posteriormente, en otro laudo de arbitraje en el Caso Número A-00-978, emitido por el Árbitro Ramón Santiago Fernández (2002), entre PRTC & HIETEL, por hechos similares, éste indicó lo siguiente:

...De un análisis de la prueba documental como testifical, concluimos que la suspensión del querellante no estuvo justificada. Veamos. De la prueba surge que todas las ausencias fueron notificadas y autorizadas por la Compañía. Que la querellada tenía conocimiento de la condición de salud del querellante. Concluimos que estas ausencias no fueron viciosas sino motivadas por una condición de salud del querellante y protegidas por el Convenio Colectivo firmado entre las partes. Este dispone de una serie de licencias que el empleado puede disfrutar y mediante las cuales el empleo está protegido por lo que no podemos entender cómo utilizar una licencia, la cual fue pactada para que un empleado pueda recuperarse de una condición de salud o mejorarse de una condición permanente cuando ésta recurre, pueda conllevar la aplicación de medidas disciplinarias. En adición, debemos señalar que el empleado no ha utilizado en exceso dicha licencia. En cuanto al

funcionamiento de la empresa no quedó probado que dichas ausencias afectaron el buen y normal funcionamiento de ésta, el cual sería otro criterio a considerar ante las ausencias de un empleado...

Dicho caso fue objeto de revisión por el Tribunal de Circuito de Apelaciones¹⁷, el cual expresó lo siguiente:

...La prueba incontrovertida establece como causa para las ausencias en controversia la condición de migraña que padece el señor Solá. Tampoco existe controversia en que las ausencias fueron notificadas y autorizadas por el supervisor de éste. Por tal razón, luego de ser justificadas, mediante el correspondiente certificado médico, fueron cargadas a su licencia por enfermedad.

A base de lo anterior, es forzoso concluir que durante las ausencias en controversia el señor Solá estuvo enfermo y en tratamiento médico. La causa única de sus ausencias se debió a esa enfermedad y tratamiento, no fueron debido a negligencias de su parte en el desempeño de su cargo, ni a intención de él, ni a despreocupación negligente de ausentarse del desempeño de sus obligaciones. Véase, **Rodrigo v. Tribunal Superior, 101 DPR 151 (1973)**; **Lebrón v. Junta de Personal, 100 DPR 164 (1971)**.

En esas circunstancias las ausencias están protegidas por el Convenio Colectivo firmado entre las partes que autoriza la acumulación de licencia por enfermedad. La actuación de la P.R.T.C. de sancionar al señor Solá por sus ausencias justificadas constituye la negación de un derecho por ella reconocido en el Convenio Colectivo.

Es insostenible la conclusión de la P.R.T.C., de que el hecho de si las ausencias fueron por enfermedad o cualquier otra razón, autorizadas o no por el patrono, resulta irrelevante para propósitos de determinar si se incurrió en ausentismo. Tal planteamiento es inmeritorio, al argumentar como lo hace, la P.R.T.C. ignora acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo mediante la negociación para beneficio

¹⁷ Puerto Rico Telephone Company v. H.I.E.T.E.L., Caso Número KA 2002-4603

de los empleados cuando éstos necesiten recuperarse de una enfermedad o mejorarse de una condición de salud recurrente. En este caso, es evidente que el señor Solá cumplió con las disposiciones del Artículo XXVIII del Convenio Colectivo. No se ausentó durante un término mayor de días a los autorizados, acreditó mediante certificado médico la razón para sus ausencias y también cumplió con el requisito de notificación al supervisor. Si aceptamos como válidos los argumentos de la P.R.T.C, se dejaría sin efecto la intención de las partes de brindar protección a aquellos empleados acogidos a las diferentes licencias reconocidas en el Convenio Colectivo como lo son la licencia por enfermedad prolongada ocupacional, por maternidad, militar y otros. A base de las anteriores consideraciones, resolvemos que el árbitro actuó dentro del límite de su autoridad al determinar que la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo no estuvo justificada.

En otro caso de suspensión del aquí Querellante, en el Caso Número A- 03-3234, emitido por el árbitro Ángel Narváez (2004), ante hechos similares, expresó:

El Convenio Colectivo aplicable, en su Artículo XXVI, Licencia por Enfermedad, dispone en su primera Sección, que los empleados cubiertos por este Convenio, acumularán licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1½) días laborables por cada mes en que haya trabajado por lo menos cien (100) horas de labor.

Nos resulta contradictorio que el Patrono le reconozca al querellante una licencia por enfermedad en la que podrá acumular hasta 18 días al año y, sin embargo, utilice un sistema distinto para determinar si el empleado está cumpliendo o no con la política de asistencia, según surgió de la prueba.

En el caso de autos, el empleado se ausentó y la Compañía cargó las ausencias contra el balance de su licencia por enfermedad, por lo que excusó y justificó las mismas. Es preciso señalar que todas las ausencias en las que incurrió el Querellante en este caso, fueron ausencias por enfermedad y no por asuntos personales u otras razones.

Nos resulta irónico que la Compañía le exija a un empleado corregir una conducta de ausentismo cuando se trata de una enfermedad, como si la misma fuera una situación que estuviera bajo su control.

En **J.R.T. v. Junta Administrativa de Muelles Municipales de Ponce, 122 DPR 318**, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó:

‘En su esencia, la licencia por enfermedad con sueldo es algo más que un beneficio marginal común y corriente de un empleado; es una necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño. Cuando una licencia se hace acumulativa, tanto el patrono como el empleado derivan beneficios de la misma, pues se disuade el ausentismo y se le provee al trabajador la oportunidad de acumularla para cuando la necesite.’

Frente a nuestro ordenamiento jurídico más reciente, del cual se han servido varios árbitros, encontramos que las más recientes tendencias, y de la cual nos hacemos eco, reflejan que existe un derecho del empleado protegido en el Convenio Colectivo, a través de lo así acordado entre las partes, en cuanto a la licencia por enfermedad.

En el presente caso, las ausencias del Querellante fueron justificadas y autorizadas por el Patrono, cargadas las mismas a su licencia por enfermedad, según lo acordado en el Convenio Colectivo. A tenor con el mismo, entendemos que el Querellante tiene derecho a utilizar los días que tenga acumulado por concepto de licencia por enfermedad, sin que se tome una acción disciplinaria por alegado ausentismo exagerado.

Encontramos que las ausencias en controversia fueron por motivo de enfermedad y no debido a negligencia del Querellante en el desempeño de sus

funciones, y que en cuanto al funcionamiento de la empresa, el Patrono no demostró en qué medida dichas ausencias afectaron el buen y normal funcionamiento de ésta.

Encontramos, además, que en varias decisiones anteriores emitidas por varios árbitros sobre el mismo asunto se ha determinado, reiteradamente, la protección del derecho que le asiste al empleado al hacer uso de su licencia por enfermedad. A tenor con lo anterior, la insistente actuación del Patrono en la negación de tal derecho, podría conllevar una conducta temeraria de su parte.

Por lo tanto, a tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La suspensión del Querellante Ricarte Montes, no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el tiempo que estuvo suspendido de empleo y sueldo, injustificadamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 24 de octubre de 2006.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 24 de octubre de 2006; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS RAMOS PEREZ
PRESIDENTE UIET
URB LAS LOMAS
SO 753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

SR JOSE R PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO
EDIF. MIDTOWN OFIC. 204
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

LCDO JOSE J SANTIAGO
FIDDLER GONZALEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistema de Oficina III