

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

ALTERNATE CONCEPTS, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMS: A-07-3028; A-07-3029;
A-07-3718; A-07-3719 (Retirado);¹

SOBRE: AMONESTACIONES POR
AUSENCIA Y FALTA DE NOTIFICACIÓN
Y DESPIDO POR LA ACUMULACIÓN DE
CINCO (5) ACCIONES DISCIPLINARIAS

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 miércoles, 17 de julio de 2013. El caso quedó sometido el 30 de agosto de 2013.

Por *Alternate Concepts, Inc.*, en adelante “el Patrono o la Compañía” comparecieron: el Lcdo. Edgar Hernández Sánchez, asesor legal y portavoz; la Sra. Iliá I. Iglesias, supervisora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y el Sr. Onel Febo Rivera, supervisor y testigo. Por la *Unión de Tronquistas de Puerto Rico*, en adelante “la Unión” compareció el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

¹ Mediante carta de 27 de mayo de 2010, el Sr. José R. Colón Burgos, subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje, ordenó la agrupación de los casos de epígrafe. El Caso Núm. A-07-3719 fue retirado por la Unión al inicio del arbitraje.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Arbitro determine si conforme al Convenio Colectivo las amonestaciones escritas del 17 de enero de 2007 y del 18 de abril de 2007 estuvieron justificadas y si ello, junto a las notificaciones escritas del 10 de noviembre del 2006 y 28 de febrero del 2007 justifican la terminación de empleo del Sr. Edwin Carrasquillo Belén. De determinar en la afirmativa que se desestimen las querellas. De determinar que no procede el despido que se determine lo que proceda de acuerdo al Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES²**ARTICLE 13****DISCIPLINARY RULES AND REGULATIONS**

Section A. The following rules and regulations will apply to all employees covered by this Agreement while performing their jobs:

...

27. The Accumulation of five (5) or more Disciplinary Actions of any nature in any consecutive twelve (12) month period - Discharge.

...

ARTICLE 23**SICK LEAVE****Section D - Notification**

All employees shall notify to their respective direct supervisors at least four (4) hours prior to the sick leave absence. Failure to comply with this notification requirement will subject the employee to the disciplinary procedure set forth in Article 13.

² Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 15 de diciembre de 2004 al 15 de diciembre de 2014.

IV. PRUEBA ESTIPULADA POR LAS PARTES**A. PRUEBA DOCUMENTAL**

1. Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo con vigencia de 15 de diciembre de 2004 al 15 de diciembre de 2014.
2. Exhíbit 2 Conjunto - Certificación, suscrita por la Sra. Gloriana Colombani, el 15 de julio de 2013. En la misma, la señora Colombani certifica, según el sistema de contabilidad y nómina de la empresa, los días en que el Sr. Edwin Carrasquillo, querellante, se ausentó a su trabajo, a partir del 1 de enero de 2006 al 12 de abril de 2007.
3. Exhíbit 3 Conjunto - Notificación de una amonestación por escrito, o sea, es un memorando del 10 de noviembre de 2006.
4. Exhíbit 4 Conjunto - Amonestación escrita (Memorando), fechada el 28 de febrero de 2007, dirigida al Sr. Edwin Carrasquillo.
5. Exhíbit 5 Conjunto - Amonestación escrita, fechada el 17 de enero de 2007, a Edwin Carrasquillo. En la misma, se le imputa al Sr. Edwin Carrasquillo no haber notificado con anticipación su ausencia, el día 14 de enero de 2007.
6. Exhíbit 6 Conjunto - Amonestación escrita por varias ausencias durante los meses de agosto, septiembre, noviembre y diciembre del 2006, fechada el 17 de enero de 2007, que se le imputan al Sr. Edwin Carrasquillo. Las fechas son de 20 de agosto al 17 de diciembre de 2006.

7. Exhíbit 7 Conjunto - Memorando del 18 de abril de 2007, en el que se dan dos notificaciones al Sr. Edwin Carrasquillo. Estas tratan sobre lo siguiente: no haber notificado conforme el Convenio Colectivo al Patrono de que no llegaría a su trabajo y, como consecuencia de lo anterior, simultáneamente, se le notifica la terminación de empleo, habiendo acumulado hasta entonces cinco (5) acciones disciplinarias o más en un periodo de doce (12) meses, efectiva el 18 de abril de 2007.

B. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. Sobre las circunstancias relacionadas con el memorando del 28 de febrero de 2007 (Exhíbit 4 Conjunto), las partes estipularon que la acción correspondiente prevalece, en vista de que la Unión no recurrió a tiempo ante el Patrono.³
2. Sobre la amonestación, con fecha de 10 de noviembre de 2006, no hubo controversia entre las partes en cuanto a que la Unión no la impugnó en lo que se conoce como primera fase del procedimiento de quejas y agravios ante el Patrono.⁴

³ El memorando se refiere al Caso Núm. A-07-3719. La Unión retiró este caso durante la vista de arbitraje.

⁴ Amonestación escrita de 10 de noviembre de 2006. Véase, Exhíbit 3 Conjunto.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Edwin Carrasquillo Belén, aquí querellante, trabajó como "train operator" para la Compañía.

2. El Sr. Onel Febo Rivera era el supervisor inmediato del Querellante.

3. Entre el 2006 y el 2007, la Compañía le imputó al Querellante la comisión de varias faltas que dieron origen a acciones disciplinarias. Finalmente, el Querellante fue despedido de su empleo, efectivo el 18 de abril de 2007.

4. Entre las acciones disciplinarias anteriormente mencionadas, el Querellante impugnó ante el procedimiento de quejas y agravios las siguientes:

- a. Caso Núm. A-07-3028 - Memorando de 17 de enero de 2007. El Patrono amonestó al Querellante por no notificar su ausencia por enfermedad cuatro (4) horas antes de la hora de entrada al trabajo. Véase, Exhíbit 5 Conjunto.
- b. Caso Núm. A-07-3029 - Memorando de 17 de enero de 2007. El Patrono imputó al Querellante patrón de ausencias de varios sábados o domingos durante del periodo de agosto a diciembre de 2006. Véase, Exhíbit 6 Conjunto.
- c. Caso Núm. A-07- 3718 - Memorando de 18 de abril de 2007. Se amonestó al Querellante por no notificar a tiempo que ausentaría a

su turno de trabajo el 12 de abril de 2007 y la terminación de empleo por la acumulación de cinco o más acciones disciplinarias.

- d. Caso Núm. A-07-3719 - Memorando de 28 de febrero de 2007. El Patrono le imputó al Querellante la violación a la regla número 16 del Artículo 13 -"Refusal to carry out assigned duties"- sobre insubordinación. Este asunto fue discutido ante la Compañía, quien se sostuvo en su posición. Esta querrela fue retirada por la Unión.

5. La Unión, no conforme con las acciones de la Compañía, presentó las querellas de epígrafe ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Los Casos números A-07-3028, A-07-3029, A-07-3718 y A-07-3719, para efectos de adjudicación, fueron agrupados. Se ordenó el cierre con perjuicio del Caso A-07-3719, debido a que la Unión lo retiró.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar si conforme al Convenio Colectivo las amonestaciones por escrito del 17 de enero de 2007 y del 18 de abril de 2007, estuvieron justificadas y si ello, junto a las notificaciones escritas del 10 de noviembre del 2006 y 28 de febrero del 2007 justifican la terminación de empleo del Sr. Edwin Carrasquillo Belén.

Por el Patrono testificaron el Sr. Onel Febo Rivera y la Sra. Ilia Iglesias. Por la Unión no se presentaron testigos. El querellante, Edwin Carrasquillo, no compareció a la vista de arbitraje. El Sr. Onel Febo expresó que trabaja como supervisor de

Transportación en la Compañía desde hace alrededor de siete (7) años. Este expresó que para el 2006 y el 2007 era el supervisor inmediato del Sr. Edwin Carrasquillo. Que con relación al Caso A-07-3029, el señor Febo dijo que amonestó al señor Carrasquillo por no avisar en el tiempo reglamentario (4 horas antes) que iba a llegar tarde al trabajo. La amonestación, con fecha de 17 de enero de 2007, se entregó al Querellante el 19 de enero de 2007.⁵

En el concontrainterrogatorio el señor Febo dijo que el Querellante no habló con él, que ese día se comunicó con otra persona y que ésta reporta la llamada. En el re directo este explicó que se utilizó el procedimiento que ordinariamente se sigue en el trámite de este tipo de amonestación.

Con relación al Caso A-07-3028, el señor Febo expresó que se refiere a una amonestación de 17 de enero de 2007, por un patrón de ausentismo del señor Carrasquillo. El supervisor Febo declaró que el memorando fue un análisis sobre ausentismo que se le hizo al Querellante por un periodo de cinco (5) meses, y que se pudo ver un patrón de ausencia los sábados y domingos. Que le consta lo sucedido porque cada vez que una persona se ausenta se hace un reporte por escrito.

Este expresó que cuando un operador de trenes llama para ausentarse o para llegar tarde, se hacen las gestiones para llamar a un empleado que sustituya al ausente. Que eso le lleva bastante tiempo por el hecho de que hay que cumplir con las reglas de

⁵ Exhibit 5 Conjunto.

periodo de descanso, "seniority", entre otras cosas. Dijo y citamos: "Si nosotros no somos capaces de conseguir a tiempo la persona podemos incurrir en unas penalidades... si vemos que tenemos que sacar un tren, el tren no llega a tiempo, hay que pagar unas penalidades al Gobierno. Además de eso, el "overtime" en el cual se incurre para poder sustituir a la persona."⁶

En el contrainterrogatorio, el señor Febo expresó que, tanto la amonestación por no llamar en el tiempo que indican las reglas de conducta (Exhíbit 5 Conjunto) como el de las ausencias los sábados y domingos (Exhíbit 6 Conjunto), las entregó el 19 de enero de 2007, y que las ausencias fueron por enfermedad. Que desconocía si el Querellante había agotado los días por enfermedad.

En cuanto al Caso A-07-3718, que se refiere a la amonestación y terminación de empleo, con fecha de 18 de abril de 2007, el señor Febo expresó que el 12 de abril de 2007, el Querellante llamó a la persona que estaba en funciones para informarle que iba a estar tarde a su turno, pero que no llamó con las 4 horas de anterioridad. (Véase, Exhíbit 7 Conjunto).

En el contrainterrogatorio el señor Febo declaró que el Querellante llamó tardíamente para decir que va a llegar tarde a su turno. Este afirmó que el Convenio Colectivo establece que una acumulación de cinco faltas disciplinarias en un término de doce meses podría ser lo suficiente para despido. Haciendo referencia al memorando de

⁶ Véase, transcripción de la vista, pág. 33.

18 de abril de 2007, (Exhíbit 7 Conjunto) el Supervisor dijo que entiende que las faltas que se describen con fechas de 9 de enero de 2006 y 7 de febrero de 2006, no se pueden considerar para acumulación de faltas.

La Sra. Ilia Iglesias, supervisora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales desde el 9 de enero de 2006, expresó que custodia los expedientes y determina si las acciones disciplinarias están bien hechas. Esta dijo que conoce a la Sra. Gloriana Colombani, que es asistente de gerente del área de Finanzas. Que el Exhíbit 2 Conjunto es una Certificación, suscrita por la señora Colombani. Que la misma certifica los días que el señor Carrasquillo se ausentó o llegó tarde. La señora Iglesias expresó que en las ocasiones que el Querellante se ausentó por enfermedad, éste no cobró debido a que ya había agotado los días por enfermedad.

En cuanto a la amonestación del 18 de abril de 2007, la señora Iglesias expresó que el 12 de abril de 2007, el Querellante llamó al supervisor en turno a las doce del mediodía para informarle que no iba a estar disponible en su turno. Que el Convenio Colectivo dice que debe llamar con cuatro (4) horas de anticipación, lo que el empleado no hizo más se determinó la terminación de empleo por haber acumulado cinco (5) acciones disciplinarias en menos de un año. Que las cinco acciones disciplinarias corresponden a las amonestaciones con las siguientes fechas: abril 18, 2007; febrero 28, 2007; enero 17, 2007 y otra en enero, 17, 2007 y la del 10 noviembre 2006. Que las de enero y febrero de 2006 son referencias.

En el contrainterrogatorio la señora Iglesias expresó que el hecho de que se le pague al empleado por enfermedad no quita que esté ausentándose y que esté teniendo un patrón de ausencias que afectó la operación de la Compañía. Que el Querellante exhibió un patrón bien claro donde faltaba a su trabajo los sábados y los domingos, por un tiempo específico.

De la prueba presentada se desprende que las dos (2) amonestaciones del 17 de enero de 2007 y la amonestación del 18 de abril de 2007, estuvieron justificadas. La Compañía demostró que el Querellante incurrió en ausencias excesivas. Los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado:

All reasonable management readily excuses occasional absences due to illness. However, management may properly seek guard against false claims of illness...

The right to terminate employees for excessive absences, even where they are caused by illness, is generally recognized by arbitrators.⁷

Además, la Compañía demostró que el Querellante no cumplió con el Convenio Colectivo que establece que un empleado deberá llamar cuatro (4) horas con anterioridad a la hora de entrada de su turno, cuando se va a ausentar por enfermedad. Estas tres acciones disciplinarias más las dos acciones disciplinarias correspondientes a las notificaciones escritas de 10 de noviembre de 2006 y 28 de febrero de 2007, suman cinco

⁷ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, p. 822.

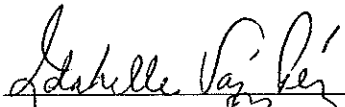
acciones disciplinarias que según las disposiciones del Convenio Colectivo dan lugar a la terminación de empleo del Querellante.

VI. LAUDO

Determinamos que conforme al Convenio Colectivo las amonestaciones por escrito del 17 de enero de 2007 (Caso Núm. A-07-3028 y Caso Núm. A-07-3029) y del 18 de abril de 2007 (Caso Núm. A-07-3718), estuvieron justificadas y ello, junto a las notificaciones escritas del 10 de noviembre del 2006 (Exhíbit 3 Conjunto) y 28 de febrero del 2007 (Caso Núm. A-07-3719, que fue retirado por la Unión en arbitraje), justifican la terminación de empleo del Sr. Edwin Carrasquillo Belén. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo de los casos de marras.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 5 de mayo de 2014.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 5 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LAUDO DE ARBITRAJE

12

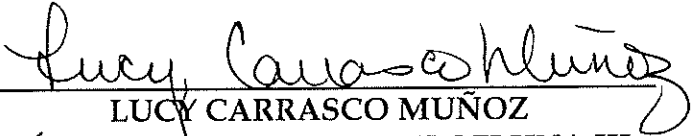
CASOS NÚMS. A-07-3028;
A-07-3029; A-07-3718;
A-07-3719 (Retirado);

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
P O BOX 364966
SAN JUAN PR 00918-3345

SRA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS
O & A BUILDING 24 ROAD 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONZO ORTÍZ
P O BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III