

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**  
(Patrono)

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL  
TRANSPORTE DE CATAÑO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-1101**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
ABANDONO DE TRABAJO,  
JUAN CABRERA ELIZA**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista del arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 11 de abril de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. En representación de la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo "**el Patrono**", compareció el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y el Sr. José J. Campos Figueroa, Supervisor de Mantenimiento. Por la Unión de Empleados del Transporte de Cataño, en lo sucesivo "**la Unión**", compareció el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Edwin Claudio, Presidente; el Sr. Héctor L. Díaz, Secretario; y el querellante Sr. Juan A. Cabrera Eliza.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad para someter toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 11 de mayo de 2005, fecha en que venció el término para la radicación de alegatos escritos. La Unión presentó su alegato dentro del término establecido. El Patrono por su parte, no sometió escrito alguno.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

#### POR EL PATRONO

Que la Honorable Ábitro determine si el empleado incurrió o no en abandono de trabajo por 5 días sin notificar a su supervisor inmediato. De así determinarlo, que refrende la suspensión impuesta al señor Cabrera Eliza.

#### POR LA UNIÓN

Determinar si la suspensión del empleado Juan Cabrera Eliza estuvo o no justificada. Si no lo estuvo que se determine el remedio adecuado.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión, el Convenio Colectivo<sup>1</sup>, y las contenciones de las partes, determinamos<sup>2</sup> que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la medida disciplinaria impuesta al querellante estuvo o no justificada; de no estarlo, proveer el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de abril de 2001 hasta el 31 de marzo de 2005 (Exhibit 1 Conjunto).

<sup>2</sup> ARTÍCULO XLV - SOBRE LA SUMISIÓN

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

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****ARTÍCULO XVIII**  
**LICENCIA POR ENFERMEDAD**

...

**Sección 3:** Toda ausencia mayor de tres (3) días laborables consecutivos que se solicite sea cargada a licencia por enfermedad, se cargará así únicamente mediante la presentación por el empleado y aceptación por la Autoridad de un certificado expedido por un médico legalmente autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico.

**ARTÍCULO XXX**  
**CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**Sección 1:** Todo trabajador de turno regular y/o rotativo deberá notificar la necesidad de ausentarse de su trabajo con cuatro (4) horas de anticipación al inicio del mismo. En caso de circunstancias imprevistas, lo notificará inmediatamente o durante las primeras dos (2) horas de haber iniciado su turno.

...

**HECHOS CONCLUIDOS**

- El querellante, Juan A. Cabrera Eliza, se desempeña como empleado de mantenimiento en la Base de Mantenimiento y Combustible de Isla Grande. Su supervisor inmediato es el Sr. José J. Campos Figueroa.
- Durante la semana del 27 de septiembre al 1 de octubre de 2004, el querellante estuvo ausente sin notificar previamente a su supervisor inmediato o algún representante de la gerencia.
- El lunes 4 de octubre de 2004, el querellante se reportó a su área de trabajo y le presentó a su supervisor un certificado médico<sup>3</sup> que cubría el período desde el 27 al 30 de septiembre de 2004.

---

<sup>3</sup> Exhibit 5 Conjunto.

- El supervisor José J. Campos le notificó lo sucedido al Sr. Rafael A. Carrión, Administrador Interino de la Base de Mantenimiento, quien a su vez refirió el asunto<sup>4</sup> a la oficina de Relaciones Industriales de la Autoridad.
- El 8 de octubre de 2004, el Jefe de Relaciones Industriales citó una reunión entre las partes con el propósito de discutir el alegado abandono de trabajo del querellante.
- Posteriormente, el 8 de noviembre de 2004, mediante carta suscrita por el Sr. Miguel Soto Lacourt, Director Ejecutivo de la Autoridad, se le notificó al querellante que sería suspendido de empleo y sueldo por un período de treinta (30) días laborables (desde el 15 de noviembre hasta el 28 de diciembre de 2004), por haberse ausentado durante cinco (5) días laborables sin excusarse previamente, lo cual constituía abandono de trabajo.

### OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la medida disciplinaria impuesta al querellante estuvo o no justificada.

El Patrono, sostuvo que la suspensión de treinta (30) días impuesta al querellante estuvo justificada, ya que éste se ausentó durante cinco (5) días laborables sin excusarse previamente con su supervisor. Alegó que esta acción de parte del querellante constituyó un craso acto de abandono de trabajo.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión estuvo injustificada ya que el día 27 de septiembre de 2004, el querellante se comunicó con el supervisor José J. Campos para notificar que iba a estar ausente debido a que se encontraba enfermo.

---

<sup>4</sup> Exhibit 1 Patrono.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó el testimonio del supervisor José J. Campos. Éste declaró, entre otras cosas, que durante la semana del 27 de septiembre al 1 de octubre de 2004, el querellante no se comunicó con él en ningún momento para informarle el motivo de sus ausencias. Sostuvo que hasta el 4 de octubre de 2004, fecha en que el querellante se reportó a trabajar nuevamente, no tuvo ningún tipo de comunicación con éste.

De otro lado, la Unión presentó el testimonio del querellante, quien declaró que el 27 de septiembre de 2004, a eso de las 7:00 de la mañana, se comunicó con el Sr. José J. Campos y le indicó que no podía ir a trabajar porque tenía migraña; y que el supervisor le respondió que estaba bien.

Constando así la posición de cada parte, nos disponemos a resolver. Luego de aquilatar toda la prueba presentada, entendemos que nuestra determinación ha de basarse principalmente en los testimonios vertidos y la credibilidad que éstos nos merezcan.

Ante la versión de los hechos ofrecida por el supervisor Campos, respecto a que el señor Cabrera no llamó para excusarse, contrasta la versión ofrecida por el querellante; quien sostuvo que sí se comunicó con el supervisor para informarle que iba a estar ausente por motivos de salud.

*“Los jueces no debemos, después de todo, ser tan inocentes como para creer declaraciones que más nadie creería”<sup>5</sup>.*

Con esta expresión, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que en la función adjudicativa no se puede ignorar la lógica ni el sentido común. En casos donde los testimonios son contradictorios, le corresponde al Árbitro distinguir y evaluar cada testimonio en sus méritos a base de la situación de hechos presentados.

Entre los factores a considerar al evaluar la credibilidad de un testigo se encuentran los siguientes:

1. el “demeanor “ (comportamiento) del declarante mientras testifica y su manera de testificar;
2. la naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo;
3. su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica;
4. su carácter de honestidad o veracidad;
5. la existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración;
6. alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. la actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado, entre otros.

En atención a dichos factores, concluimos que el testimonio del supervisor José J. Campos nos merece mayor validez y credibilidad en ausencia de algún tipo animosidad real, perjuicio o persecución de parte de la gerencia.

---

<sup>5</sup> Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573 (1961) .

**SOBRE LA MEDIDA DISCIPLINARIA**

En el caso de autos, surgió de la carta de suspensión que el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días por su alegado abandono de trabajo. Si bien es cierto que el querellante no llamó a su supervisor inmediato o algún otro representante de la gerencia para excusarse, consideramos que dicha acción no constituye abandono de trabajo, según se le imputó al querellante.

Nuestro ordenamiento jurídico, ha definido el abandono de trabajo como aquellas ausencias no autorizadas de carácter vicioso y sin justificación razonable, no cualquier tipo de ausencia<sup>6</sup>. Conforme a esta definición, entendemos que el presente caso no se trata de un abandono de trabajo.

De la prueba presentada se desprende que durante los años de servicio del querellante en la Autoridad de los Puertos, éste en ningún momento presentó problemas de ausentismo. Surgió del testimonio del supervisor, que en ocasiones anteriores en que el querellante había tenido que ausentarse, siempre se había comunicado para notificarlo. En el presente caso, consideramos que la falta cometida por el trabajador no constituyó un abandono de trabajo, sino, falta de diligencia al no comunicarse con su supervisor para notificarle sobre su ausencia, lo que a su vez constituye una violación a lo dispuesto en la Sección 1 del Artículo XXX, supra.

Además, surgió de la prueba presentada que el certificado médico que presentó el querellante solo cubría el período desde el 27 al 30 de septiembre de 2004, y el querellante no se reportó a trabajar hasta el 4 de octubre de 2004. Sobre este particular,

---

<sup>6</sup> Lebrón Sotomayor v. Junta de Personal, 100 D.P.R. 164 (1971).

el querellante alegó que aún cuando el certificado médico le cubría hasta el día 30 de septiembre, el día 1 de octubre no se reportó a trabajar porque aún se sentía enfermo; y admitió que ese día (1 de octubre) no se comunicó con su supervisor.

Entendemos que esta acción de parte del querellante denota falta interés y diligencia en el desempeño de sus funciones, sin embargo, esto no constituye un abandono de trabajo, según le imputó el Patrono, por lo que consideramos que la sanción impuesta no guarda proporción con la falta cometida.

Ello no quiere decir, que condonamos la conducta del querellante de ausentarse de su trabajo, independientemente la razón, sin notificar previamente a su supervisor. Atemporada a las circunstancias particulares del caso, y siendo esta la primera infracción del querellante, entendemos que la medida disciplinaria impuesta resulta sumamente excesiva.

En este caso, consideramos necesario aplicar el principio de disciplina progresiva, cuya finalidad es advertirle al empleado sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregirla. Sobre este particular, los tratadistas han establecido que existen dos principios fundamentales para la determinación de justa causa en los casos disciplinarios: el debido proceso y la disciplina progresiva. Sobre la disciplina progresiva se ha expresado lo siguiente:

Discipline is an adverse action taken by an employer against an employee because of the employee's behavior. Progressive discipline is a system of addressing employee behavior over time, through escalating penalties. The purpose of progressive discipline is to correct the unacceptable behavior of an employee. Employers impose some penalties less than discharge to convey the seriousness of the behavior and to afford employees an opportunity to

improve. The discharge penalty is reserved for very serious incidents of misconduct and for repeated misconduct.

The concept of progressive discipline is based on the premise that both employers and employees benefit when an employee can be rehabilitated and retained as a productive member of the work force. The trained employee is seen as a valuable resource, making it economically prudent to attempt rehabilitation of a current employee. The expected result of progressive discipline is that the employee will recognize he has engaged in unacceptable conduct and will correct his future behavior<sup>7</sup>.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Determinamos que se justifica la imposición de una medida disciplinaria al querellante; sin embargo, consideramos que la sanción impuesta, treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo, no guarda proporción con la falta cometida. Atemperada a las circunstancias particulares del caso, entendemos que procede una amonestación escrita.

Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite el presente Laudo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de junio de 2005.

---

**YOLANDA COTTO RIVERA**  
**ÁRBITRO**

---

<sup>7</sup> Norman Brand, *Discipline and Discharge in Arbitration*, BNA, Washington, D.C., 1998. pág. 57.

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 15 de junio de 2005 y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE DE RELS INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

SR JOSÉ J CAMPOS FIGUEROA  
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

SR EDWIN CLAUDIO - PRESIDENTE  
UNIÓN EMPLS DE TRANSPORTE  
DE CATAÑO  
PO BOX 630339  
CATAÑO PR 00717-1664

LCDO NORMAN PIETRI  
2803 BRISAS PARQUE ESCORIAL  
CAROLINA PR 00987

SRA SONIA DÁVILA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III**