

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE LA COMPAÑÍA DE FOMENTO
INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
(Querellante)**

v.

**COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL
DE PUERTO RICO
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1434

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENTISMO,
SRA. MARÍA BLANCO MARTE**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró los días 25 de marzo y 29 de abril de 2009 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 13 de julio de 2009; fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos. Ambos escritos se recibieron dentro del término establecido, por lo que nos encontramos en posición de resolver.

La comparecencia registrada durante la vista fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Jaime E. Cruz Alvarez, portavoz; el Sr. Fidel Cordovés, presidente; y la Sra. María A. Blanco Marte, reclamante.

Por la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Jaime Riera Seivane, portavoz; la Sra. Ana T. Figuera Fontánez, gerente de Recursos Humanos; y los señores Irenaldo Villalonga y Jorge Rodríguez Sanfeliz.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos por separado y delegaron en la Árbitro la facultad de redactar la misma. Los proyectos de sumisión presentados por las partes rezan de la siguiente manera:

POR LA UNIÓN

Determinar de conformidad con el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos si la suspensión de la que fue objeto la querellante María A. Blanco Marte estuvo o no justificada. De determinarse que la suspensión de la que fue objeto la querellante María A. Blanco Marte, no estuvo justificada, que la Honorable Árbitra provea el remedio adecuado. [sic].

POR EL PATRONO

Determinar de conformidad con los hechos, la evidencia admitida, el Convenio Colectivo vigente a la fecha de éstos y conforme a derecho, si la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico incurrió o no en una violación a los términos del Convenio Colectivo en cuanto a la aplicabilidad de la suspensión de 15 días por ausencias y tardanzas de la Sra. María Blanco Marte; o si esta facultad de tomar dicha medida disciplinaria fue adecuada.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y

Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar de conformidad con la prueba admitida si el Patrono actuó correctamente o no, al revocar el "Acuerdo de Reconsideración" suscrito con la Unión en beneficio de la Sra. María A. Blanco Marte, debido al incumplimiento de ésta con los términos de dicho acuerdo.

De resolver que la señora Blanco Marte incumplió los términos del acuerdo y, en consecuencia, procedía la revocación del mismo; determinar si la suspensión de quince (15) días impuesta a la señora Blanco Marte, debido a su alegado patrón de ausentismo y tardanzas, estuvo justificada o no.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO 15 HORARIO REGULAR DE TRABAJO

Sección (1). El horario regular de trabajo para los empleados, excepto para los Empleados (as) de Servicio de Limpieza, Operadores de Sistema Telefónico, Operadores (as) de Equipo de Sistemas de Información, dos (2) Choferes y los Empleados de Conservación y Mantenimiento y el Técnico de Refrigeración y Mantenimiento será de ocho (8:00 a.m.) a once y cuarenta y cinco (11:45 a.m.) para la mañana y de doce y cuarenta y cinco (12:45 p.m.) a cuatro y treinta (4:30 p.m.) por la tarde, de lunes a viernes de cada semana.

...

ARTÍCULO 48 COOPERACIÓN DE LA UNIÓN PARA LA DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Sección (1). LA UNIÓN se compromete con la COMPAÑÍA a mantener la mejor disciplina y eficiencia en el trabajo y a cooperar asimismo para desalentar tardanzas y ausencias.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 18 de mayo de 2001 hasta el 17 de mayo de 2005. (Exhibit 1 Conjunto).

TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. María A. Blanco Marte se desempeña como Técnica de Sistemas de Oficina en la División de Riesgos, Seguros e Inversiones de la Compañía de Fomento Industrial. Su supervisor inmediato es el Sr. Irenaldo Villalonga Ruiz. La jornada laboral de la señora Blanco Marte comprende de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 11:45 a.m. y de 12:45 p.m. a 4:30 p.m.

El caso que nos ocupa se originó a raíz del informe sobre ausencias y tardanzas de la señora Blanco Marte, preparado el 8 de marzo de 2007 por la Sra. Johanna Bermúdez Cosme, oficial de programas de Recursos Humanos. El mencionado informe fue dirigido al Sr. Jorge G. Escalera Muñoz, director de Desarrollo Organizacional y Capital Humano, con el propósito de notificarle el patrón de ausencias y tardanzas que presentaba la señora Blanco Marte. Del mismo se desprendió que la señora Blanco Marte, quien había sido amonestada en dos ocasiones, previamente, por la misma situación, había incurrido en treinta y tres (33) ausencias y/o tardanzas durante el período del 1 de enero de 2007 al 28 de febrero de 2007. También se informó que durante el periodo del 1 al 7 de marzo de 2007, la empleada había incurrido en 4 ausencias y/o tardanzas; por lo que reflejaba un balance de licencia anual negativo.

A raíz de dicha información, el 14 de mayo de 2007 el Sr. Escalera Muñoz suscribió una misiva notificándole a la señora Blanco Marte que, debido a sus constantes ausencias y tardanzas no justificadas, había incurrido en violación del Artículo 15 - Horario Regular de Trabajo - del Convenio Colectivo, y del Artículo 7 del documento titulado "Deberes, Responsabilidades y Medidas Disciplinarias",

promulgado por el Patrono. Además, le notificó que por dichas violaciones le imponía una suspensión de empleo y sueldo durante quince (15) días.

Ante dicha situación, la Unión intercedió con el Patrono para que éste le brindara una oportunidad a la empleada, ya que su conducta respondía, mayormente, a problemas de salud. El Patrono accedió a la petición de la Unión y determinó reconsiderar la acción disciplinaria. Luego de la reunión celebrada los días 16 y 17 de mayo de 2007 entre representantes del Patrono, la Unión y la Señora Blanco Marte, las partes negociaron un “Acuerdo de Reconsideración”. Dicho acuerdo tenía el efecto de paralizar la imposición de la suspensión de quince (15) días, mientras la empleada cumpliera con las disposiciones negociadas por las partes.

Del mencionado Acuerdo de Reconsideración², textualmente, se desprende lo siguiente:

...

ACUERDO RECONSIDERACIÓN MARÍA BLANCO

En reunión solicitada por la Unión Independiente de Empleados de CFI y efectuada hoy, 16 de mayo de 2007, para reconsiderar la acción disciplinaria aplicada a la Sra. Blanco, fechada el 14 de mayo de 2007, donde se le suspendió de empleo y sueldo por el término de 15 días debido a un alto patrón de tardanzas y ausencias, se discutieron varias alternativas, decidiendo lo siguiente:

- 1) Citarla hoy 16 de mayo, para que comparezca mañana, 17 de mayo de 2007 a las 8:00 a.m. a la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano para presentarle nuestra propuesta y otras decisiones relacionadas.

² Exhibit 2 Conjunto.

- 2) Propuesta: Dejar sin efecto la suspensión, si cumple con lo siguiente:
 - A- Aceptar referido a servicios de INSPIRA.
 - B- Asistir a las secciones [sic] y horarios determinados por INSPIRA.
 - C- Mantenernos al tanto de su progreso.
 - D- Cumplir con las responsabilidades de su puesto en el horario de 8:00 am a 4:30 pm, o en el que resulte disponible, anterior o posterior a sus citas con INSPIRA.
 - E- Acepta que INSPIRA nos certifique su asistencia a las citas, así como el horario de entrada y salida al programa.
- 3) Se evaluará posible cambio de horario, sujeto a recomendación de alguna autoridad médica certificada. Mientras no se presente fundamento médico específico que evidencie la necesidad de un cambio de horario, será responsabilidad de la empleada cumplir con el horario de 8:00 am a 4:30 pm y cualquier incumplimiento con este horario contará como de ordinario para medida disciplinaria. En el presente caso, la medida disciplinaria reglamentaria que corresponde, la suspensión de empleo y sueldo entre 15 a 30 días.
- 4) Se cargará a Licencia de Enfermedad el día miércoles, 16 de mayo de 2007, aún si no tuviera balance positivo, en cuyo caso, lo repondrá según las normas vigentes.
- 5) Las horas utilizadas para el Programa INSPIRA se cargarán a Asunto Oficial.

Discutido y acordado los días 16 y 17 de mayo de 2007 por:

Representantes de la Unión: Fidel Cordovés - Presidente,
Myriam Oyola - Secretaria, Lydia Vázquez-Vocal

Representantes de la Gerencia: Aníbal Espinosa - Oficial
Principal de Finanzas, Irenaldo Villalonga - Supervisor Área
Tesorería, Johanna Bermúdez - Supervisora de Licencias,

Jorge Rodríguez Sanfeliz - Tesorero, Jorge Escalera -
Director Desarrollo Organizacional y Capital Humano.
(Nota al calce omitida)

...

Cónsono con el acuerdo antes citado, mediante el cual el Patrono, entre otras cosas, estipuló evaluar la posibilidad de un cambio de horario prospectivo; el Patrono redactó un documento titulado "Acuerdo y Estipulación entre la Compañía de Fomento Industrial, la Unión Independiente de la Compañía Fomento Industrial y María Blanco Marte." Dicho documento³ fue preparado por el Patrono con el propósito de documentar y estipular los términos y condiciones bajo los cuales se efectuaría el cambio de horario solicitado por la señora Blanco Marte; ya que dicho cambio de horario era contrario a las disposiciones del Artículo 15, Sección 1 del Convenio Colectivo negociado entre las partes, el cual establece que el horario regular de trabajo para los empleados cubiertos por el mismo será de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.

Una vez se le presentó el documento a la señora Blanco Marte, esta manifestó no estar de acuerdo con parte del lenguaje utilizado en el mismo. Ante los planteamientos de la señora Blanco Marte, el Patrono accedió a modificar el lenguaje del documento según lo solicitado por la empleada. No obstante, tanto la Unión como la señora Blanco Marte rehusaron firmar el documento.

Así las cosas, el 6 de noviembre de 2007, el Patrono le notificó a la señora Blanco Marte que, debido a su incumplimiento con las disposiciones establecidas en el Acuerdo de Reconsideración, se revocaba el mismo y se procedía a imponer la suspensión de

³ El documento no establece la fecha en que fue preparado, no obstante, debió ser en algún momento entre el periodo del 16 de mayo de 2007, fecha en que se suscribió el "Acuerdo de Reconsideración" (Exhibit 2 Conjunto), y el 6 de noviembre de 2007, fecha en que se revocó el mencionado acuerdo.

empleo y sueldo durante quince (15) días la cual había sido aplazada en virtud del mencionado acuerdo.

De la carta del 6 de noviembre de 2007⁴ suscrita por el Sr. Jorge G. Escalera Muñoz, se desprende, textualmente, lo siguiente:

...

Estimada señora Blanco Marte:

El 14 de mayo de 2007, usted fue suspendida de empleo y sueldo por el término de 15 días. Esta medida disciplinaria le fue impuesta por la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico ("CFI") debido a su patrón de tardanzas y ausencias sin justificar y luego de usted haber recibido varias advertencias y amonestaciones, verbales y escritas, y notificada de su obligación, como miembro de la Unión Independiente de Empleados de la CFI ("UIECFI"), de cumplir con los Artículos 15, Secc. (1), y 48, Secc. (1), del Convenio Colectivo. La suspensión le fue impuesta conforme las disposiciones del Reglamento de Personal de la CFI.

En reunión celebrada a solicitud de la UIECFI, efectuada el 16 de mayo de 2007, la CFI tomó la determinación de reconsiderar la medida disciplinaria de suspensión que le fue impuesta debido a que llegó a un acuerdo con usted y los representantes de la UIECFI. En sus partes pertinentes, este acuerdo de reconsideración de suspensión suscrito por usted, los representantes de la UIECFI y los representantes de la CFI dispuso que se dejaba sin efecto su suspensión de empleo y sueldo, si usted cumplía con los siguientes requisitos:

- (1) Aceptar ser referida a servicios de INSPIRA;
- (2) Asistir a las secciones [sic] y horarios determinados por INSPIRA
- (3) Mantener a la CFI informada sobre su progreso en INSPIRA;

⁴ Exhibit 6 del Patrono.

- (4) Cumplir con las responsabilidades de su puesto en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., o en el que resultara disponible, anterior o posterior a las citas con INSPIRA;
- (5) Aceptar que INSPIRA le certifique a la CFI su asistencia a las citas y su horario de entrada y salida al programa.

Como parte de este acuerdo y de usted cumplir con sus obligaciones bajo el mismo, la CFI estipuló evaluar la posibilidad de un cambio de horario prospectivo, sujeto a que usted presentara una recomendación médica a estos efectos. En el acuerdo usted fue advertida de su obligación de cumplir con el horario regular de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. en lo que se consideraba el posible cambio de horario. También se le indicó que, cualquier incumplimiento con el horario regular de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. conllevaría la imposición de la medida disciplinaria correspondiente: su suspensión de empleo y sueldo por un período de entre 15 a 30 días.

El 15 de junio de 2007, usted finalmente entregó a la CFI un certificado médico y solicitó un cambio en su horario regular. A tenor con los términos del acuerdo, se preparó una estipulación relacionada con su historial de tardanzas y ausencias, y el ajuste temporero de su horario regular, para ser suscrita por usted y los representantes de la UIECFI y la CFI. En julio de 2007, esta estipulación debidamente suscrita por los representantes de la CFI, fue presentada para su firma y la de los representantes de la UIECFI. Sin embargo, usted rehusó firmar ésta y las enmiendas posteriores, a pesar de que se han realizado varias para intentar acomodar sus solicitudes.

La CFI acordó reconsiderar y dejar sin efecto su suspensión de empleo y sueldo en consideración a su compromiso de cumplir con los términos del acuerdo suscrito el 17 de mayo de 2007. Usted ha incumplido con los términos de este acuerdo debido a que (i) no notificó a la CFI sobre su progreso en el programa INSPIRA; (ii) continuó con su patrón de tardanzas y ausencias, a pesar de haberse comprometido a cumplir con el horario regular de trabajo de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. y (iii) rehusó firmar la estipulación relacionada con un ajuste temporero a este horario regular.

De conformidad con lo antes expuesto, le notificamos que, efectivo el 7 de noviembre de 2007, usted queda suspendida de empleo y sueldo por 15 días laborables. Dicha suspensión es desde el miércoles 7 al viernes 30 de noviembre de 2007. Debe regresar a trabajar el lunes, 3 de diciembre de 2007, en su horario regular de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. Se le advierte que, de persistir su conducta, podría ser destituida de su empleo, conforme a las disposiciones aplicables. La exhortamos a modificar su patrón de ausencias y tardanzas.

Finalmente le aclaramos que, contrario a lo aseverado por usted en varias ocasiones, esta medida disciplinaria, al igual que la anterior suspensión, advertencias y amonestaciones escritas, han sido tomadas en base a su patrón de incumplimiento reiterado con el Convenio y los reglamentos aplicables y las claras disposiciones de dicho Convenio y reglamentos. [sic]

...

Ante dicha acción, la Unión radicó la presente querrela en el Foro de Arbitraje. En esencia, alegó que el Patrono, unilateralmente, había revocado el Acuerdo de Reconsideración, bajo el fundamento de que la señora Blanco Marte había incumplido con las disposiciones establecidas en el mismo y se había negado a firmar una estipulación para el cambio de horario. Sostuvo que la señora Blanco Marte en ningún momento incumplió con los términos del Acuerdo de Reconsideración, ya que ésta: 1) Aceptó ser referida a los servicios de INSPIRA; 2) Asistió a las sesiones y horarios determinados por INSPIRA; 3) Mantuvo al Patrono informado sobre su progreso en INSPIRA; 4) Cumplió con las responsabilidades de su puesto y, las ausencias y tardanzas en las que incurrió durante el período del 16 de mayo de 2006⁵ hasta el 6 de

⁵ Fecha en que se suscribió el Acuerdo de Reconsideración. (Exhibit 2 Conjunto).

noviembre de 2007⁶, estaban cubiertas por las disposiciones del Convenio Colectivo y debidamente notificadas y autorizadas por el supervisor; y (5) aceptó que INSPIRA le certificará al Patrono su asistencia a las citas y su horario de entrada y salida al programa.

Finalmente, planteó que la revocación del Acuerdo de Reconsideración había sido una arbitraria y caprichosa. Para sustentar sus alegaciones, presentó evidencia documental y el testimonio del Sr. Fidel Cordovés, presidente de la Unión, quien representó a la empleada durante el proceso.

El Patrono, por su parte, sostuvo que la revocación del Acuerdo de Reconsideración no fue una medida arbitraria ni caprichosa; sino debido al incumplimiento de la señora Blanco Marte con los términos del acuerdo. Sostuvo que la empleada se negó a firmar la estipulación relacionada con el cambio de horario solicitado, lo cual era necesario ya que dicho cambio debía hacerse mediante acuerdo entre las partes por resultar contrario a las disposiciones del Artículo 15 del Convenio Colectivo. Además, planteó que la señora Blanco Marte no había cumplido con los incisos 1 al 5, supra, del Acuerdo de Reconsideración; por lo que procedía la revocación de dicho acuerdo y la imposición de la medida disciplinaria.

Para sustentar sus alegaciones, además de la evidencia documental, presentó el testimonio de la Sra. Ana T. Figueroa Fontáñez, gerente de Recursos Humanos y el Sr. Irenaldo Villalonga Ruiz, oficial de Tesorería.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

⁶ Fecha en que se revocó el Acuerdo de Reconsideración. (Exhibit 6 Patrono).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Cónsono con la sumisión del caso debemos resolver, primeramente, si el Patrono actuó correctamente o no, al revocar el acuerdo de reconsideración suscrito con la Unión y la empleada María Blanco Marte.

Según lo expresamos anteriormente, el Patrono alegó que había revocado el acuerdo, ya que la señora Blanco Marte había incumplido con los términos del mismo. La Unión, por su parte, alegó que la empleada había cumplido a cabalidad con los términos del acuerdo y sostuvo que la revocación del mismo había sido arbitraria y caprichosa, en represalia por la negativa de la señora Blanco Marte y de la Unión a firmar una estipulación para un cambio en el horario de la empleada, lo cual no estaba establecido en el Acuerdo de Reconsideración.

Luego de evaluar las alegaciones de las partes y la evidencia presentada a esos efectos, determinamos que el Patrono actuó correctamente al revocar el Acuerdo de Reconsideración y, en consecuencia, imponer la medida disciplinaria. Veamos.

El "Acuerdo de Reconsideración", supra, establecía, entre otras cosas, que el Patrono dejaría sin efecto la suspensión objeto de esta controversia si la empleada cumplía con los siguientes términos:

- A) Aceptar referido a servicios de INSPIRA.
- B) Asistir a las sesiones y horarios determinados por INSPIRA.
- C) Mantenernos al tanto de su progreso. [sic]

D) Cumplir con las responsabilidades de su puesto en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., o en el que resulta disponible, anterior o posterior, a sus citas con INSPIRA.

E) Aceptar que INSPIRA nos certifique su asistencia a las citas, así como el horario de entrada y salida al programa.

Respecto los incisos A, B, C y E, consideramos que la empleada cumplió a cabalidad con los mismos. En cuanto al inciso D, consideramos que la empleada incumplió con el mismo. De la evidencia presentada surgió que la señora Blanco Marte continuó con su patrón de tardanzas a pesar de haberse comprometido a cumplir con su horario regular mientras se efectuaba el ajuste de horario temporero.

De un análisis del registro de asistencia de la señora Blanco Marte durante el período comprendido entre el 16 de mayo de 2007, fecha en que suscribió el Acuerdo de Reconsideración, y el 31 de octubre de 2007, se desprende que la empleada incurrió en una serie de tardanzas excesivas, sin justificar. Para estos efectos no se consideraron las ausencias y/o tardanzas justificadas por licencias otorgadas en virtud del Convenio Colectivo, tales como la licencia por enfermedad, ni las tardanzas autorizadas para asistir a sus citas en INSPIRA o para asuntos oficiales de la Unión.

Por otra parte, el mencionado inciso D del Acuerdo de Reconsideración, está estrechamente ligado al inciso 3 del mismo, ya que éste contempla la posibilidad de cambiar el horario de la empleada, temporeramente, sujeto a recomendación médica. Esto para ayudar a la señora Blanco Marte a cumplir, puntualmente, con un horario que se ajustara a su condición médica.

Sobre este aspecto la Unión alegó que el Acuerdo de Reconsideración no establecía que, ni la Unión ni la empleada, tenían que suscribir estipulación alguna para efectuar el mismo. El Patrono sostuvo que toda vez que el Artículo 15 del Convenio Colectivo establecía el horario regular de los empleados unionados, era necesario documentar el acuerdo mediante el cual se cambiaría, temporariamente, el horario de la empleada debido a su condición de salud.

Concurrimos con el Patrono respecto a que, dada la disposición del Convenio Colectivo estableciendo que el horario regular de los empleados cubiertos por el mismo sería de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., cualquier acuerdo en contrario, debido a las circunstancias particulares de la señora Blanco Marte, debía ser estipulado y consentido por ambas partes. Consideramos que una estipulación entre las partes, a esos efectos, resultaba prudente y razonable. De hecho, de la prueba documental y testifical surgió que la razón para que la empleada y la Unión rehusaran firmar dicha estipulación, era el lenguaje de la misma; sin embargo, el Patrono enmendó en varias ocasiones el lenguaje de la estipulación según lo petitionó la señora Blanco Marte y aún así ésta se negó a firmar el documento para efectuar el cambio de horario.

No obstante, la negativa de la empleada a firmar la estipulación para efectuar un cambio de horario no es la que nos lleva a concluir que el Patrono actuó correctamente al revocar el Acuerdo de Reconsideración, sino el incumplimiento de la señora Blanco Marte con el horario de trabajo regular; ya que ésta, a pesar de haberse comprometido a cumplir con su horario regular mientras se efectuaba un cambio en su horario, continuó incurriendo en el mismo patrón de tardanzas.

A esos efectos, consideramos preciso señalar el Acuerdo de Reconsideración se suscribió el 16 de mayo de 2007, y no fue hasta el 14 de junio de 2007 que la señora Blanco Marte solicitó, formalmente, el cambio de horario; ésto a pesar de haber tenido la certificación médica para ese propósito desde el 1 de junio de 2007⁷.

Así pues, entendemos que la determinación del Patrono de revocar el Acuerdo de Reconsideración e imponer la medida disciplinaria, no fue una determinación arbitraria ni caprichosa. Consideramos que este actuó de buena fe con la empleada dándole la oportunidad de corregir su falta, sin embargo, la empleada continuó incurriendo en la misma conducta.

Habiendo resuelto este aspecto, nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo durante quince (15) días impuesta a la señora Blanco Marte estuvo justificada o no.

De la carta de suspensión⁸ suscrita el 14 de mayo de 2007 por el Sr. Jorge G. Escalera, director de la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano, se desprende, textualmente, lo siguiente:

...

SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO

El 1 de septiembre de 2006 me reuní con usted para discutir sobre su patrón de ausencias y tardanzas y se le entregó una segunda carta de amonestación por incumplimiento a las normas de trabajo. En dicha reunión usted indicó que pondría de su parte para mejorar.

⁷ Exhibit 9 del Patrono.

⁸ Exhibit 4 del Patrono.

No obstante, usted continúa incurriendo en constantes ausencias y tardanzas no justificadas. Al día de hoy no hemos recibido certificado médico solicitado en nuestra última reunión, que justifique sus ausencias y tardanzas. Al no tener balance de licencia anual, hemos realizado los descuentos de nómina correspondientes por el tiempo no trabajado. Desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 11 de mayo del presente, usted ha incidido en 37 ausencias y tardanzas. Esto excluye las ausencias por enfermedad.

La Compañía de Fomento Industrial, como requisito de empleo, tiene establecidas unas normas y políticas a seguir para la administración del personal. Usted ha incurrido en violación al Artículo 15 Horario Regular de Trabajo. El Artículo 7 del documento "Deberes, Responsabilidades y Medidas Disciplinarias" expone como tercera infracción una Suspensión de 15 a 30 días (anejo).

Conforme a lo antes expuesto, le notificamos que efectivo el miércoles 16 de mayo de 2007 usted queda suspendida de empleo y sueldo por 15 días laborables. Le aclaramos que de persistir su conducta, el próximo paso aplicable es una destitución de su empleo.

Le exhortamos al fiel incumplimiento de las normas disciplinarias establecidas por la Compañía. [sic]

...

Luego de evaluar los registros de asistencia de la señora Blanco Marte, durante los períodos de tiempo señalados en la carta antes citada, determinamos que esta incurrió en la conducta imputada; presentando un marcado patrón de tardanzas y ausencias. Esto excluyendo las ausencias cubiertas por la licencia de enfermedad otorgada en virtud del Convenio Colectivo. Además, quedó demostrado que el Patrono cumplió con la disciplina progresiva, ya que en dos ocasiones anteriores le amonestó⁹ por la misma conducta y la exhortó a corregirla y a cumplir con las disposiciones del

⁹ Estas amonestaciones no fueron cuestionadas por la Unión bajo el procedimiento de arbitraje.

Convenio Colectivo a esos efectos y con las normas de la Compañía contenidas en el documento titulado “Deberes, Responsabilidades y Medidas Disciplinaria”, el cual establece que por incurrir en ausencias injustificadas (2.5 días al mes), en las primeras dos ocurrencias, se procederá con amonestaciones escritas; en la tercera infracción, se procederá con una suspensión de 15 a 30 días y; finalmente, con el despido. No obstante, la empleada continuó incurriendo en la misma conducta.

Sobre el documento titulado “Deberes, Responsabilidades y Medidas Disciplinarias”, la Unión alegó que el Patrono durante la vista de arbitraje no presentó evidencia de que dicho documento se le hubiera entregado a la empleada. Sin embargo, consideramos que esta tenía conocimiento del mismo, ya que en dos ocasiones anteriores había sido amonestada por escrito debido a la misma conducta y, en la segunda carta de amonestación, se hizo referencia a dicho documento y se incluyó copia del mismo como anejo a la carta. Ninguna de esas dos amonestaciones fueron cuestionadas por la Unión bajo el procedimiento de arbitraje, admitiendo así la justificación de la misma. Por tal razón, consideramos que la empleada conocía las reglas del Patrono contenidas en el mencionado documento.

A pesar de que no albergamos ninguna duda respecto a la condición de salud de la señora Blanco Marte, no podemos condonar su conducta ausentista, ya que la misma constituye una falta que afecta el buen y normal funcionamiento de las operaciones del Patrono. Sobre este aspecto, reconocidos tratadistas se han expresado sobre el derecho que tiene un Patrono a esperar la asistencia puntual y regular de sus empleados, ya que

las ausencias y/o tardanzas representan para éste una pérdida económica y, además, alteran la operación normal del negocio.

A esos efectos, el comentarista Laurence Stessin, en su obra Employee Discipline, expresó 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.”¹⁰

Por otra parte, sobre el problema de tardanzas se ha expresado lo siguiente:

“While not as serious an offense as an absence without excuse or notice, tardiness is properly a subject for discipline. Since the reported cases commonly involve discipline of employees for a combination of absenteeism and tardiness, it would appear that the employee who is guilty of one is likely also to be guilty of the other. As with absenteeism, a program of progressive discipline generally is viewed as the proper way to encourage a delinquent employee to mend his ways. But, as with absenteeism, excessive and consistent tardiness can reach the point of rendering an employee no longer suitable for employment.”¹¹

Además, se ha establecido que todo patrono, razonablemente, excusa las ausencias ocasionales por enfermedad de los empleados. Sin embargo, generalmente, los árbitros han sostenido medidas disciplinarias incluyendo el despido de empleados

¹⁰ Laurence Stessin, Employee Discipline, 1961, BNA, Washington, D.C., page 70.

¹¹ Grievance Guide, BNA, Tenth Edition, 2000, page 32.

que por sus condiciones de salud presentan ausencias excesivas,¹² afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa. Sobre el particular, en **Louisville Water Co., 77 L. A. 1049 (1981)**, el Árbitro Volz expresó lo siguiente:

Illness, injury, or other incapacitation by forces beyond the control of the employee are mitigating circumstances, excuse reasonable periods of absence, and are important factors in determining whether absences are excessive. However, if an employee has demonstrated over a long period of time an inability due to chronic bad health or proneness to injury to maintain an acceptable attendance record, an employer is justified in terminating the relationship, particularly where it has sought through counseling and warnings to obtain an improvement in attendance.

También ha expresado que, aun si las razones ofrecidas por un empleado para excusar cada ausencia parecen justificadas, éste puede ser disciplinado por las ausencias en exceso si las mismas se vuelven tan frecuentes que resultan en que el servicio brindado por el empleado tenga poco o ningún valor para el Patrono¹³.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, determinamos que la medida disciplinaria impuesta a la empleada estuvo justificada.

¹² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, 2003, page 822.

¹³ Grievance Guide, Tenth Edition, BNA, 2000, page 26.

DECISIÓN

Determinamos que el Patrono actuó correctamente al revocar el Acuerdo de Reconsideración en beneficio de la Sra. María Blanco Marte, debido al incumplimiento de ésta con el inciso 2 D del mismo. Además, determinamos que la suspensión de empleo y sueldo durante quince (15) días impuesta a la señora Blanco Marte debido a su patrón de tardanzas y ausencias estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de junio de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de junio de 2010 y copia remitida

por correo a las siguientes personas:

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
COND MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEON OFIC 510
SAN JUAN PR 00918

SR FIDEL CORDOVÉS
PRESIDENTE UNION INDEPENDIENTE EMPLEADOS
COMPAÑIA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 193547
SAN JUAN PR 00919-3547

SRA GRACE DÍAZ PASTRANA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

LCD JAIME RIERA SEIVANE
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III