

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

**PUERTO RICO TELEPHONE  
COMPANY  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-2322**

**SOBRE: REPRIMENDA ESCRITA  
(GIANNY VELÁZQUEZ)**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se llevó a cabo el día 18 de octubre de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 6 de diciembre de 2011, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos memorandos de derecho.

Por la Puerto Rico Telephone Company comparecieron el Lcdo. Pedro A. Busó García, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Mireya Pérez del Río, Administradora Laboral; y el Sr. Juan José Muñoz, Supervisor y testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos comparecieron el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Gloria Casanova, representante de la Unión; y el Sr. Gianni Velázquez, querellante.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en relación a sus respectivas posiciones.

### **PROYECTO DE SUMISIÓN**

“Que la Honorable Arbitro determine conforme a derecho, si la reprimenda del querellante estuvo justificada. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado”

### **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. **Exhibit Núm. 1 conjunto** - Convenio Colectivo vigente del 18 de enero de 2006 al 17 de enero de 2011.
2. **Exhibit Núm. 2 conjunto** - Reglamento de Disciplina de la PRTC vigente para el año 2009.
3. **Exhibit Núm. 3 conjunto** - Política de la Compañía RH 25.
4. **Exhibit Núm. 4 conjunto** - Reprimenda escrita con fecha del 12 de febrero de 2009.

### **DOCUMENTOS DEL PATRONO**

1. **Exhibit 1 Patrono** - Orientación escrita por ausentismo de 9 de agosto de 2007.
2. **Exhibit 2 Patrono** - Orientación escrita por ausentismo de 30 abril de 2008.
3. **Exhibit 3 Patrono** - Orientación escrita por ausentismo de 11 de junio de 2010.

## CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

### Artículo 26

#### Licencia Por Enfermedad

Los empleados cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1 ½) días laborales por cada mes en que hayan trabajado por lo menos cien (100) horas de labor. Aquellos empleados que trabajen menos de (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%) de uno y un medio (1 ½) de día laborable a base de un día de labor de ocho (8) horas es decir, nueve horas de labor.

El período de tiempo en que el empleado cubierto por este Convenio Colectivo está disfrutando licencia por enfermedad o vacaciones contará con efectos de este Artículo únicamente como horas trabajadas una vez se reintegre al trabajo.

Sección 2...

Sección 3...

Sección 4

En caso de tener que faltar al trabajo por cualquier motivo, el empleado lo deberá hacer saber a su supervisor inmediato durante su turno de trabajo.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. EL Sr. Gianni Velázquez, querellante, se desempeña como Representante de Servicio de PRTC. En el período de tiempo comprendido entre los años 2006-2009, Velázquez estuvo destacado en el Centro de Contestación de Ponce. Sus tareas incluyen:

atender las llamadas de los clientes a través del sistema "Router", desglosar facturas, explicar cargos, cancelar cargos, investigar reclamaciones y hacer ventas de servicios.

2. El 9 de agosto de 2007, el querellante fue orientado por escrito por ausentismo crónico.

3. El 30 de abril de 2008, el querellante fue orientado por escrito por ausentismo crónico.

4. El 12 de febrero de 2009, el Patrono le entregó una reprimenda escrita al querellante por alegadamente incurrir en la violación de la Regla 18 del Reglamento de Disciplina de la PRT.

5. Los hechos que dan lugar a la reprimenda escrita es que se ausentó en diez (10) ocasiones en el período de tiempo comprendido entre el 4 de agosto de 2008 al 11 de febrero de 2009, o sea, diez (10) ausencias en seis (6) meses.

6. La Regla 18 del Reglamento de Disciplina establece:

**Ausentismo-** Ausencias frecuentes o un patrón de ausencias, según definidas en la Práctica para Notificación de Ausencias, Número, RH-025. Ausentarse más de 4 horas se considera una (1) ausencia. Las medidas disciplinarias a imponer son las siguientes: por la primera ofensa desde una reprimenda escrita hasta una suspensión de quince (15) días. La segunda ofensa conlleva desde una suspensión de treinta (30) días hasta despido y la tercera ofensa despido.

7. El caso fue radicado por en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 17 de abril de 2009; por la Unión no estar de acuerdo con la sanción disciplinaria impuesta al querellante.

### OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si la reprimenda escrita al querellante estuvo o no justificada.

El Patrono alega que la reprimenda escrita al querellante estuvo justificada debido a que incurrió en un patrón de ausentismo conforme a la práctica de notificación de ausencias, número RH-025, dispone que un empleado incurre en ausentismo por ausencias repetitivas que constituyen un patrón.

Alegó, que el querellante fue orientado por el supervisor inmediato en varias ocasiones verbalmente y por escrito.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la medida disciplinaria impuesta al querellante no se justifica y es violatoria al convenio colectivo. Sostiene, que el Artículo 26 del Convenio Colectivo le otorga el beneficio al querellante de una licencia por enfermedad de 18 días al año que se acumulan a razón de 1.5 por mes.

Señala, que las ausencias fueron justificadas por enfermedad, acreditadas mediante certificado médico, autorizadas y en cumplimiento con las normas y el Convenio Colectivo en la notificación de las mismas.

En relación al caso que nos ocupa tenemos que decir que en el área de las relaciones obrero patronales es un principio establecido 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.

Varios árbitros laborales han decidido de forma consecuyente 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 se vean afectados en la compañía.

Sobre este tema el distinguido ex 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.”

También, el árbitro Hernández 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 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. Se entiende que en la relación de patrono-empleado 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.

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 a darse tratamiento por lo que no debe conllevar la aplicación de medidas disciplinarias. 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 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.

En el ámbito 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. 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”.

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

“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 qué 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 Apelaciones, 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 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.”

El árbitro Ángel Narváez en el caso Núm. 03-3234 sobre absentismo 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.

La Compañía le exige 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.

También, hay situaciones que ciertos padecimientos requieren tratamiento médico que en la mayoría de los casos se dan esos tratamientos en horas laborales conflagrando con el trabajo.

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 reflejan que existe un derecho del empleado 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.

Además, hay 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.

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

**LAUDO**

La reprimenda escrita no estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 3 de mayo de 2011.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRA**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 3 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO PEDRO A BUSÓ GARCÍA  
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 353607  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RÍO  
ADMINISTRADORA LABORAL  
PUERTO RICO TELEPHONE COMPANY  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ  
EDIF MIDTOWN STE 204  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

SRA GLORIA CASANOVA  
REPRESENTANTE  
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLS. TELEFÓNICOS  
URB LAS LOMAS S.O. 753 CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**