

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS
(Unión)

LAUDO

CASO: A-10-570^{1/}

SOBRE: AMONESTACIÓN
(Sr. Luis D. Marrero García)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe inició el 1 de junio de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH, y luego de un prolongado receso, continuó hasta finalizar la presentación de evidencia el 2 de junio de 2014, en el NCA-DTRH.

Inicialmente, la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante la Autoridad o AEP, compareció representada por la Lcda. María I. Ramos Artunduaga, asesora legal y portavoz. Posterior al 1 de junio de 2011, la representación legal de la AEP la asumió el Lcdo. Raúl Santiago Meléndez. Asimismo, cuando el Bufete Sifre & Muñoz Noya asumió la representación legal de la AEP, el caso de epígrafe fue asignado a la

^{1/} Este caso está agrupado con los A-08-156, A-08-289 y A-08-1254, en los que también figura como querellante el Sr. Luis D. Marrero García, con el único propósito de que sea el árbitro de epígrafe quien los resuelva.

LAUDO
CASO A-10-570

Lcda. Karen Ocasio Cabrera, que compareció a la continuación de la audiencia que tuvo lugar el 2 de junio de 2014.

La Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, en adelante la Unión o la UIEAEP, en ambas instancias, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez y el Sr. Gilberto Roldán Benítez, oficial del gremio.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 2 de junio, una vez finalizada la audiencia.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, los asuntos a resolver.

La AEP propuso la siguiente sumisión, antes de que se concediera la separación de los casos solicitada por la UIEAEP:

"Determine el Honorable Árbitro si el despido y las actuaciones de la Autoridad de Edificios Públicos estuvieron o no justificados en derecho de conformidad a la prueba presentada. Si se determinase que el despido [o cualquiera de las acciones disciplinarias impugnadas] no estuvo justificada, el Honorable Árbitro proveerá el remedio adecuado."

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

"Determinar, de conformidad con el convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos, si la amonestación de la que

fue objeto el querellante Luis D. Marrero García estuvo o no justificada.

De determinarse que la suspensión [sic] de la que fue objeto el querellante Luis D. Marrero García no estuvo justificada, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH^{2/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si la amonestación impuesta al Sr. Luis D. Marrero García fue justificada o no, y, de determinar que no lo fue, el árbitro proveerá un remedio congruente.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante comunicación con fecha del 2 de junio de 2005, la AEP, a través del director de la oficina de relaciones laborales, Sr. Gerardo Suárez Román, le notificó al querellante, Sr. Luis D. Marrero García, quien desempeñaba entonces las funciones de “Conserje” en la región de Bayamón, que había incurrido en violación del Reglamento de Asistencia de la AEP, específicamente el Artículo IX, Sección 1(4)(a)(1), que establece el máximo de ausencias no programadas con cargo a la acumulación de licencia por vacaciones regulares que se permiten en un año. El señor Marrero García acumuló en

^{2/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”
Énfasis suplido.

LAUDO
CASO A-10-570

los primeros once (11) meses del ciclo operacional anual, del 1 de junio de 2004 al 30 de abril de 2005, un total de veintidós (22) ausencias “de días completos”^{3/}. Se instruyó al señor Marrero para que, en un plazo de diez (10) días laborables contados a partir del recibo de la referida carta, sometiera “cualquier alegación o evidencia adicional que derrote la evidencia en su contra reflejada en su tarjeta acumulativa de asistencia”. Dentro del plazo señalado, el señor Marrero presentó varios documentos “del tipo certificados médicos y/ o recetas médicas”; no obstante lo anterior, la AEP determinó que el señor Marrero falló en derrotar la evidencia en su contra que obra en poder de la AEP, razón por la cual le impuso una amonestación escrita, efectiva el 5 de julio de 2005, que se hizo formar parte del expediente de personal.

Inconforme con la determinación de AEP, la Unión instó la correspondiente querrela que tiene fecha del 13 de julio de 2005. La Unión entiende que la AEP “no evaluó en sus méritos la evidencia presentada por el querellante.” Por otro lado, la Autoridad ha sostenido, reiteradamente, que no violó el convenio colectivo. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca de la amonestación, fuera del foro de arbitraje, la UIEAEP solicitó la intervención del NCA-DTRH, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

^{3/} Durante la audiencia salió a relucir que el querellante se ausentó, con cargo a la licencia de vacaciones, los días 30 de noviembre, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 21 y 28 de diciembre de 2004, y 24, 25, 27 y 31 de enero, 2, 3 y 4 de febrero, 7, 23, 29 y 31 de marzo, 5, 21, 25 y 26 de abril de 2005.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión no está de acuerdo con la determinación de la AEP; sostiene que la amonestación fue “arbitraria y caprichosa” y que la misma no se justifica, porque “la Autoridad no evaluó en sus méritos la evidencia presentada por el querellante”.

La representación legal de la AEP alegó que el señor Marrero “había incurrido... en veintidós ausencias con cargo al balance de vacaciones regulares, durante los primeros 11 meses de su ciclo anual” y que “el máximo permitido sin violar la norma establecida para la primera etapa son 12 ausencias”.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

El convenio colectivo aplicable establece lo siguiente en sus partes pertinentes:

“ARTÍCULO VII DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados(as) por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la Autoridad retiene todos los poderes y prerrogativas

tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

...

ARTÍCULO XXIV LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de trabajo para la Autoridad.

Sección 2: Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran cualquier dolencia o lesión que los imposibilite a [sic] asistir al trabajo o cuando tengan que acudir a examen o tratamiento médico, dental u optómetra...

Sección 3: En caso de ausencia por más de tres (3) días, para tener derecho a la paga de licencia por enfermedad, el empleado deberá presentar un certificado médico a la Autoridad, a más tardar el día que regrese al trabajo. Dicho certificado debe ser en original y contener el número de licencia del médico y el diagnóstico.

... [énfasis suplido]”.

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación.

Asimismo, se advierte que el Reglamento de Asistencia de la AEP dispone, clara y terminantemente, lo siguiente en su parte pertinente:

“Artículo IX - Medidas Disciplinarias

Sección 1 -

Las siguientes actuaciones conllevarán las medidas disciplinarias que a continuación se detallan:

- 1) ...
- 2) ...
- 3) ...
- 4) Incurrir en ausencias frecuentes

a) Vacaciones regulares

Serán consideradas todas las ausencias esporádicas con cargo a vacaciones regulares que no hayan sido programadas en el Plan Anual de Vacaciones. Disponiéndose que cualquier ausencia esporádica para la cual el empleado haya sometido un Formulario de Solicitud de Licencia (OP-13) será contada en el estudio de ausentismo.

- 1) Todo empleado que durante el transcurso de un (1) año se ausente en trece o más ocasiones será acreedor a una carta de amonestación de la Oficina de Personal.
- 2) ...

b) Licencia por enfermedad

Se considerará dentro del estudio de ausentismo todas aquellas ausencias por motivo de enfermedad registradas esporádicamente para las cuales el empleado no haya provisto un certificado médico.

- 1) Todo empleado que durante el transcurso de un (1) año se ausente en trece o más ocasiones será acreedor a una carta de amonestación de la Oficina de Personal.
- 2) ... [énfasis suplido]"

No está en controversia la validez del Reglamento de Asistencia. Asimismo, no cabe duda que el señor Marrero García, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del mismo, y que dicho reglamento se aplica consistentemente.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y/ o el convenio colectivo que especifica que la decisión del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela será final y obligatoria para las partes “siempre y cuando sea hecha conforme a derecho”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la *Sección 7(L) del Artículo XXXVI* del convenio entre las partes. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa, máxime cuando el convenio

LAUDO
CASO A-10-570

colectivo contiene una disposición en ese sentido, véase la Sección 2 del Artículo VII. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

El Artículo 8 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, crea una presunción de que la acción disciplinaria es injustificada. Es una norma bien establecida que la parte contra quien va dirigida una presunción no sólo tiene la obligación de presentar evidencia para impugnarla, de lo contrario el juzgador quedará obligado a inferir el hecho presumido, sino que tiene el peso de la prueba para persuadir al juzgador de que no ocurrió el hecho presumido, *Hawayek v. AFF*, 123 DPR. 526 (1989); en consecuencia, le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si el patrono alega que hay justa causa para una acción disciplinaria, le corresponde probar que la misma es justificada. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. IIT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la *Ley de Indemnización por*

Despido Injustificado; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa contemplado en el *Artículo 2* de la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la acción se considera justificada cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

Toca resolver si la amonestación de que fue objeto el querellante fue justificada. De un examen cuidadoso del expediente de este caso, surge claramente que la AEP presentó evidencia de calidad suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación de la amonestación en cuestión. La prueba establece que el señor Marrero García acumuló en los primeros once (11) meses del ciclo operacional anual, del 1 de junio de 2004 al 30 de abril de 2005, un total de diecisiete (17) ausencias esporádicas,^{4/} que fueron cargadas a la acumulación de licencia de vacaciones; que no estaban contempladas en el en el plan anual de vacaciones, y que el querellante tampoco justificó, oportunamente, dichas ausencias mediante la presentación de los correspondientes certificados médicos.

^{4/} En los días 30 de noviembre, 16, 17, 21 y 28 de diciembre de 2004, y 24, 25, 27 y 31 de enero, 7, 23, 29 y 31 de marzo, 5, 21, 25 y 26 de abril de 2005.

LAUDO
CASO A-10-570

sino cargar las mismas a la acumulación de licencia de vacaciones, y en vista de que el querellante se ausentó esporádicamente en más de trece ocasiones, con cargo a la acumulación de licencia de vacaciones regulares y de que tales ausencias no estaban contempladas en el plan anual de vacaciones, el querellante es merecedor de una amonestación escrita.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Por otro lado, los términos ambiguos requieren

LAUDO
CASO A-10-570

una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual. El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas. La función principal del árbitro, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales es solucionar las disputas sobre los derechos de las partes, sin apartarse de la esencia del convenio colectivo; es decir, teniendo presente el lenguaje y la intención de las partes. Existen unas máximas o principios que es preciso recordar, a saber: (1) que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada o sostenida por otras disposiciones contractuales, y (2) que si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo o discordante, esa será la interpretación preferida.

No cabe duda que constituye justa causa para una acción disciplinaria aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Es oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

"No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance of employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular

attendance of other". Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

Con la amonestación escrita la AEP intenta orientar y corregir al querellante para que modifique su conducta. El sistema de disciplina debe funcionar para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia y / o de las infracciones a las reglas de conducta, y le brinda la oportunidad de rectificar. Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de la importancia de los avisos o advertencias:

"Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). Notas omitidas. Véase *How Arbitration Works*, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993."

En vista de las circunstancias que rodean la amonestación del querellante, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente DECISIÓN:

La amonestación impuesta al Sr. Luis D. Marrero García fue justificada; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

LAUDO
CASO A-10-570

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, a 23 de junio de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivado en autos hoy 23 de junio de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS A REYES RIVERA
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

SRA SANDRA MARRERO REYES
COORDINADORA DE RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS
PO BOX 41029
SAN JUAN PR 00940

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

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
BUFETE SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III