

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Compañía o Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE LA AUTORIDAD DE
LOS PUERTOS
(Unión)

LAUDO

CASOS: A- 14-1313, A-14-2032,
A-14-3335 Y A-15-1993¹

SOBRE: DISCIPLINA PROGRESIVA
(SR. JONATHAN MALDONADO
VÁZQUEZ)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en los casos de epígrafe se llevó a cabo el 4 de febrero de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante la Autoridad, compareció representada por su asesor legal, y portavoz, el Lcdo. Carmelo Guzmán Géigel, y la representante de relaciones laborales, Sra. Aileen Díaz. La Sra. Nitza E. Díaz Rivera, técnico de recursos humanos y el Sr. José L. Ortiz Gandía, gerente del aeropuerto, también comparecieron en calidad de testigos.

¹ Estos casos fueron consolidados luego que la HEO se lo solicitara al NCA-DTRH el 17 de septiembre de 2015. El Sr. José R. Colón Burgos, subdirector del referido negociado, aprobó la solicitud el 5 de octubre de 2015.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos, en adelante la Hermandad o la HEO, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, y su presidenta, la Sra. Astrid Rosario Ortiz. El querellante, Sr. Jonathan Maldonado Vázquez, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 11 de abril de 2016, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determine el señor Árbitro a la luz de los hechos específicos del caso, el historial de ausencias reiteradas que presenta el Querellante, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, la existencia de justa causa para sostener el despido en el presente caso.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Las presentes querellas surgieron durante la vigencia del convenio colectivo cuyo período de vigencia comenzó el 1 de octubre del 2012. Las mismas se refieren a una reclamación por habersele anotado “ausencia sin autorización” al querellante de epígrafe, el 30 de septiembre de 2013, y a la disciplina progresiva impuesta al susodicho, que comprende una (1) suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y dos (2) destituciones. Tales medidas disciplinarias fueron impuestas al

señor Maldonado Vázquez, por razón de unas alegadas ausencias, que la Autoridad de los Puertos considera injustificadas y/o excesivas.

Previamente, el 3 de marzo de 2006, el querellante, que desempeña las funciones de Trabajador de Mantenimiento I, en el Aeropuerto Regional de Isla Grande, fue amonestado, por escrito, por un patrón de ausencias sin notificar. Asimismo, fue objeto de una suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días por absentismo, como resultado de una determinación arbitral en el caso A-07-3081.

En lo que atañe a la reclamación por habersele anotado una ausencia sin autorización (ASA) al querellante, el 30 de septiembre de 2013, queda claro que el querellante presentó un certificado que acredita que éste visitó una institución educativa para investigar sobre la conducta y aprovechamiento escolar de su hijo, el propio día 30, de 10:00 a.m. a 11:00 a.m.; que su jornada de trabajo ese día fue de 11:00 a.m. a 7:00 p.m.; que el querellante se comunicó con el señor Ortiz Gandía, Gerente del Aeropuerto de Isla Grande, a las 12:52 p.m. del propio día 30, después de haber salido de la institución educativa, para indicar que llegaría tarde; no obstante, ese día no se reportó a trabajar ni se comunicó con ningún supervisor de operaciones para informar que no llegaría a trabajar.

La Autoridad, a través del Sr. Víctor A. Suárez Meléndez, Director Ejecutivo, mediante carta con fecha del 23 de diciembre de 2013, le notificó al querellante la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30)

días por las ausencias sin autorizar del 30 de septiembre, 30 de octubre, 27 de noviembre y 2 de diciembre de 2013, "al amparo de lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección 4", del Convenio Colectivo aplicable. Se apercibió al señor Maldonado Vázquez que, de continuar incurriendo en ausencias no notificadas previamente y/o injustificadas, se le impondría una medida disciplinaria más severas "incluyendo su despido".

El próximo paso del referido proceso de disciplina progresiva fue el despido, notificado a través del propio señor Suárez Meléndez mediante carta con fecha del 17 de junio de 2014 porque según el "Informe de Ausencias preparado por la Oficina de Recursos Humanos... para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2014" el señor Maldonado Vázquez "reflejó un promedio mensual de ausencias de 3.08 días". Se advierte que para realizar dicho cómputo, la Autoridad consideró las ausencias con cargo a la licencia anual, a la licencia por enfermedad y a la licencia sin sueldo, y las ausencias sin autorización. La autoridad sostiene que la norma establecida "considera ausentismo un promedio [mensual] de 2.50 días... o más".

Posteriormente, un nuevo análisis del expediente del señor Maldonado Vázquez reveló que, en el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de enero de 2015, éste "reflejó un promedio mensual de ausencias de 3.99 días", y por tal razón la Autoridad, a través la Sra. Ingrid C. Colberg Rodríguez, Directora Ejecutiva, mediante carta con fecha del 19 de febrero de 2015, le notificó al

querellante la imposición de un nuevo despido. Para realizar este otro cómputo, la Autoridad consideró nuevamente las ausencias con cargo a la licencia anual, a la licencia por enfermedad y a la licencia sin sueldo, y las ausencias sin autorización.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma que todas las medidas disciplinarias impuestas al señor Maldonado Vázquez son justificadas; sostiene que éste primero se ausentó injustificadamente y sin notificación previa, lo que dio lugar a la suspensión de empleo y sueldo, y posteriormente exhibió, en los períodos cuestión, un número excesivo de ausencias; que, previo a ser despedido, fue amonestado por escrito y suspendido de empleo y sueldo, en dos ocasiones, y que, en fin, el señor Maldonado Vázquez no supo aprovechar las oportunidades que el Patrono le brindó para que no perdiera su empleo.

Por otro lado, la Unión alega que “[l]os actos o el acto imputado por el Patrono debe ser probado por éste para demostrar que fue justificado el despido, cosa que no ocurrió en nuestro caso”. Sostiene, además, refiriéndose a la prueba de la Autoridad, que “consistió en testimonios claramente contradictorios... que el empleado fue despedido sin tomar en consideración las circunstancias en las cuales se dan los hechos supuestamente ocurridos ya que a ciencia cierta no se pudo probar el hecho de que el empleado no se haya excusado... que la medida disciplinaria es desproporcional cuando el Patrono no le ha provisto a los empleados de esa área un método para comunicarse y tampoco estableció las

providencias para que los empleados pudiesen tener una comunicación efectiva con... [sus supervisores]”.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSA

...
Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.
...

ARTÍCULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

...
Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se registrarán por las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, Ajuste de Controversia, y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.
...

ARTÍCULO XLVI DISPOSICIONES GENERALES

...
Sección 9: Notificación obligatoria Ausencia
Todo empleado cubierto por este Convenio está obligado a notificar a su supervisor inmediato, o su representante autorizado, cualquier ausencia a su trabajo dentro de las primeras cuatro (4) horas de jornada del día de la ausencia, excepto por fuerza mayor o causa justificada.
...

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. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic]." Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir "conforme a derecho". Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el *Artículo XLII*, Sección 2 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.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si la reclamación por habersele anotado una ausencia sin autorización (ASA) al querellante, el 30 de septiembre de 2013, tiene mérito, y si las medidas disciplinarias en cuestión fueron justificadas. Se advierte que 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.

No cabe duda de que el querellante presentó un certificado que acredita que éste visitó una institución educativa para investigar sobre la conducta y aprovechamiento escolar de su hijo, el propio día 30, de 10:00 a.m. a 11:00 a.m.; no obstante, su jornada de trabajo ese día era de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. El querellante se comunicó con el gerente del Aeropuerto de Isla Grande, a las 12:52 p.m. del propio día 30, después de haber salido de la institución educativa, para indicar que llegaría tarde; sin embargo, ese día no se reportó a trabajar ni se comunicó con ningún supervisor de operaciones para informar que no llegaría a trabajar. Dada

las circunstancias, la Autoridad no abusó de su discreción al calificar la ausencia en cuestión como “no autorizada”.

Asimismo, cabe destacar que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa. 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.*

Es preciso destacar, además, que establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. IIT, 108 DPR 536 (1979).*

Queda 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 *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 es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en su libre arbitrio o capricho.

De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que la Autoridad presentó evidencia suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación de la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y de las dos destituciones. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de que la Autoridad suspendió de empleo y sueldo al señor Maldonado Vázquez por cuatro (4) ausencias no notificadas e injustificadas; que esta acción del Patrono forma parte de un proceso de disciplina progresiva por ausencias no notificadas e injustificadas y/o ausencias excesivas, que comenzó el 3 de marzo de 2006 con una reprimenda escrita; que, luego de la misma, la Autoridad le impuso al querellante dos (2) suspensiones de empleo y sueldo, aparte de la que es objeto de controversia en el caso A-14-2032, y que el caso A-14-3335, al igual que el A-15-1993, se relaciona con la impugnación de una destitución por ausencias excesivas.

No cabe duda de 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. Resulta 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.

La Autoridad, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el señor Maldonado Vázquez, procuró orientarlo y corregirlo para que modificara su conducta. Nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos. El sistema de disciplina funcionó para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia, y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el señor Maldonado no aprovechó. 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.

Los conflictos o situaciones personales pueden o no afectar negativamente el rendimiento del empleado, pero definitivamente el ausentismo y/o las llegadas tarde excesivas afectan el funcionamiento óptimo de la organización, y por consiguiente resultan inaceptables y ameritaban la imposición de medidas disciplinarias.

Teniendo presente que una vez establecida, por la Autoridad, la justa causa para la imposición de medidas disciplinarias, se revertía el peso de la prueba y recaía sobre los hombros de la Unión la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que hagan meritorio atenuar la pena impuesta al querellante, no bastaba con alegar que el Patrono no cumplió con el requisito de probar la existencia de justa causa.

Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje -flexibilidad, rapidez e informalidad-, se puede inferir que el debido procedimiento de ley que en él se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que distingue a la audiencia judicial. La audiencia de arbitraje no se gobierna estrictamente por las reglas de evidencia. En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de estar presente en las vistas que se celebran, de escuchar

los testimonios en su contra y de contrainterrogar a los testigos contrarios y de que el laudo se funde en la evidencia que ha desfilado ante el árbitro se ha respetado el debido procedimiento de ley. *D. Fernández Quiñones, op. cit., págs. 545-546.* En consecuencia, el debido proceso de ley que se exige en un procedimiento de arbitraje es el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia. A esos efectos, las normas del debido proceso de ley que deben regir los procesos de arbitraje son paralelas a las existentes en el ámbito del Derecho Administrativo. Véase *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 546.* En esencia, en todo proceso de arbitraje debe cumplirse con los elementos básicos de la justicia, lo cual conlleva un trato justo e imparcial. A esos efectos, en *SIU de PR v. Otis Elevator Co., 105 DPR 832 (1977)*, nuestro Tribunal Supremo estableció que se cumple con el debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje obrero-patronal si se le notifica y se coloca en conocimiento al agraviado de los cargos en su contra, se da paso a la celebración de una vista y se le da oportunidad al agraviado de someter evidencia. *Íd. pág. 837.* Véase también *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 544.* De un análisis de la prueba se desprende que todos y cada uno de los requisitos mínimos del debido proceso de ley en su vertiente procesal se cumplieron.

Por último, cabe recordar que si bien es cierto que el propósito de la audiencia de arbitraje es levantar un expediente completo y oficial de todos los hechos relevantes para resolver las controversias, garantizando a las partes un debido proceso de ley; también es cierto que es responsabilidad de cada parte

proveer la evidencia necesaria para sustentar sus alegaciones; es decir, que las partes deben comparecer a la audiencia debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro, con toda la evidencia oral y documental necesaria. Véase el *Artículo X del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

En vista de las circunstancias que rodean la suspensión de empleo y sueldo y los dos (2) despidos del señor Maldonado Vázquez, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

La Autoridad no abusó de su discreción al calificar la ausencia en cuestión como "no autorizada", y la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, y los dos (2) destituciones del Sr. Jonathan Maldonado Vázquez fueron justificadas; por consiguiente, se desestiman las respectivas querellas, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de las mismas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de noviembre de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de noviembre de 2016; se envía copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ASTRID ROSARIO ORTIZ
PRESIDENTA
HEO (AUTORIDAD DE PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA SANDRA I CARO DELGADO
JEFA RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE PUERTOS
PO BOX 2829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LCDO CARMELO GUZMÁN GÉIGEL
8984 AVE MUÑOZ RIVERA SUITE 210
SAN JUAN PR 00927


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III