

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Negociado de Conciliación y Arbitraje
Po Box 195540
San Juan PR 00919-5540

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES, Local 1199
(Querellante)**

v.

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-1388

**SOBRE: SUSPENSIÓN Y
DESTITUCIÓN POR AUSENCIAS Y
TARDANZAS**

SR. JONATHAN OLMO SOTO

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 20 de marzo de 2018, en el Negociado Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo, "la Unión", compareció el licenciado Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; y el Sr. Jonathan Olmo Soto, reclamante.

Por la parte querellada, la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el licenciado Manuel Clavell Spitche, asesor legal y portavoz; la Sra. María I. Roldán Pagán, Directora Asociada de Relaciones Laborales; la

Sra. Pricilla Aponte Andino, Especialista en Desarrollo Organizacional; la Sra. Imilse Molina Villanueva, Supervisora de Servicio de Edificios; el Sr. Jesús M. Velázquez Rodríguez, Gerente Interino de Servicio de Edificios; y el Sr. Carlos Ávila Pacheco, Gerente Interino de Servicios de Edificios.

Ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar evidencia en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido para adjudicación el 30 de mayo de 2018, fecha en que venció el término concedido para radicar alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos de sumisión por separado, a saber:

POR EL PATRONO

Determinar si se justifica el despido del empleado Jonathan Olmo Soto por violación al Reglamento (Normas) de Conducta y Medidas Disciplinarias de ASEM, por las faltas 1a-1; 1a 2 y 1b2, sobre ausencias y tardanzas al trabajo. De determinarse que no se justifica la sanción, la Honorable Árbitro dispondrá del remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable. [sic]

POR LA UNIÓN

Que ésta Honorable Árbitro determine que la notificación de suspensión de empleo y sueldo por 60 días y destitución impuesta al querellante son injustificadas, a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho. De determinar que la notificación de suspensión y destitución, se impuso injustificadamente, deje sin efecto dichas imposiciones, modifique las mismas y/o ordene cualquier remedio que proceda, según disponga la ley. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la evidencia 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 Humanos¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el empleado Jonathan Olmo Soto incurrió en violación de la Falta 1a incisos 1 y 2 y Falta 1b inciso 2 sobre tardanzas y ausencias, o no. De determinar que incurrió en violación a dichas faltas, determinar si las medidas disciplinarias propuestas por el Patrono, suspensión de treinta (30) días por la falta 1a inciso 1; suspensión de treinta (30) días, por la falta 1a inciso 2; y destitución por la falta 1b inciso 2; están justificadas y/o en proporción a las faltas cometidas.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES

A. CONVENIO COLECTIVO ²

ARTÍCULO 4 DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

La Administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio y así lo reconoce la Unión.

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinará el (los) asunto (s) a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016. Exhibit 1 Conjunto.

ARTÍCULO 21
JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO,
DIFERENCIALES POR TURNO Y PAGA EXTRA

Sección 1 - Jornada Regular de Trabajo diaria y semanal

a. La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7½) horas...

b. La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas, en cinco (5) días de trabajo.

ARTÍCULO 60
DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 5: Se considerará como tardanza que el empleado llegue a su trabajo **seis (6) minutos** después de la hora fijada para la entrada. El empleado debe comenzar su trabajo según el horario establecido.

...

B. NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

...

V. NORMAS

...

G. Los empleados tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1. Asistir al Trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir la jornada de trabajo del Servicio, así como registrar su asistencia utilizando el mecanismo provisto por la administración para este propósito.

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Faltas	Primera Infracción		Segunda Infracción		Tercera Infracción	
	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima
1. Asistencia						
a. Tardanzas						
1. Dos (2) o más tardanzas sin autorización en un mes	Amonestación Formal	10 días suspensión	10 días suspensión	30 días suspensión	Destitución	
2. Exceso de tardanzas de forma continua aunque hayan sido autorizadas según la escala de asistencia	5 días suspensión	10 días suspensión	10 días suspensión	30 días suspensión	Destitución	
b. Ausencias						
1...	10 días suspensión	30 días suspensión	30 días suspensión	Destitución		
2. Exceso de ausencias y/o tardanzas de forma continua y consistente aunque hayan sido autorizadas evidenciadas por el uso excesivo de las licencias según las escalas de asistencia.						

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

Conjunta:

Exhibit 1: Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

Exhibit 2: Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, aprobado el 9 de junio de 2015.

Patrono:

Exhibit 1: Formulario de Entrevista a Jonathan Olmo Soto, realizado por la Sra. Imilse Molina Villanueva, supervisora. Asunto "Relación de Asistencia" y "Hojas de Asistencia" del 1 de julio al 30 de septiembre de 2015. (4 Folios), con fecha del 29 de septiembre de 2015.

- Exhibit 2: Hoja de Entrevista al Sr. Olmo, por parte de su supervisora, la Sra. Rodríguez. Asunto: "Ausencias y Tardanzas", con fecha del 3 de noviembre de 2015 y Hoja de Asistencia Diaria del 1 al 31 de octubre de 2015. (2 folios).
- Exhibit 3: Recomendación de la Supervisora Molina, de 2da Acción Disciplinaria al empleado, con fecha del 4 de noviembre de 2015, por incurrir en 34.38 horas de ausencias y tardanzas, en el período de 1 de julio a 31 de octubre de 2015. (1 Folio)
- Exhibit 4: Solicitud de Acción Disciplinaria del Sr. Carlos E. Ávila Pacheco, Director de Servicios Generales, con fecha del 5 de noviembre de 2015, por incurrir en 34.38 horas de ausencias y tardanzas, al trabajo en el período del 1 de julio al 31 de octubre de 2015. (2 Folios)
- Exhibit 5: Recomendación para aplicación de Acción Disciplinaria del 5 de noviembre de 2015, por faltas a las reglas de conducta: 1ª- 1; 1ª-2 y 1 b 2. Se recomienda 60 días de suspensión de empleo y sueldo y destitución (1 Folio).
- Exhibit 6: Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Competencias.

V. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

1. El Sr. Jonathan Olmo Soto se desempeña como Asistente de Servicios de Mantenimiento. Comenzó en el empleo el 27 de noviembre de 2007. Su supervisora inmediata es la señora Imilse Molina Villanueva.
2. El 29 de septiembre de 2015, la supervisora Molina Villanueva se reunió con el empleado para dialogar sobre las tardanzas incurridas durante el período del **1 de julio de 2015 al 30 de septiembre de 2015**. Durante dicho Período, el turno de trabajo del señor Olmo Soto era de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Este, alegadamente, durante el referido período de tiempo, incurrió en catorce (14) tardanzas.

3. El 3 de noviembre de 2015, la supervisora Molina Villanueva se reunió, por segunda ocasión, con el empleado para dialogar sobre unas alegadas tardanzas incurridas durante el período del **1 al 31 de octubre de 2015**. Durante dicho período el señor Olmo Soto tuvo turnos de trabajo variables de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y de 11:00 p.m a 7:00 a.m. Éste, alegadamente, durante el referido período de tiempo incurrió en cinco (5) tardanzas. Se le orientó respecto a que se le aplicaría el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias por dicho alegado patrón de tardanzas.
4. Durante el período del 1 de julio al 31 de octubre de 2015, el empleado, alegadamente, también incurrió en cuatro (4) ausencias de las cuales dos (2) fueron por enfermedad con certificado médico; una (1) por licencia regular solicitada con anticipación; y una (1) por licencia regular no solicitada con anticipación.
5. El 4 de noviembre de 2015, la supervisora Molina Villanueva, refirió el caso del señor Olmo Soto al Director de Servicios Generales, Sr. Carlos E. Ávila Pacheco, como una segunda acción disciplinaria por este incurrir en ausencias que equivalían a 34.38 horas y las cuales se desglosaron de la siguiente manera: 15 horas por enfermedad con certificado médico; 7.30 horas de licencia regular no solicitada con anticipación; 7.30 horas de licencia regular solicitada con anticipación; 2.23 horas de tardanzas sin autorización (9 incidencias de tardanzas) y 2.15 horas de tardanzas con

autorización (11 incidencias de tardanzas), durante el período de 1 de julio de 2015 al 31 de octubre de 2015.

6. El 5 de noviembre de 2015, el señor Ávila Pacheco, le radicó cargos al empleado por violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias, y recomendó sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo y su destitución.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión propuesta³ por el Patrono de sesenta (60) días de empleo y sueldo, así como la destitución del empleado Jonathan Olmo Soto, por su alegada violación al Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, están justificadas o no.

El Patrono alegó que las medidas disciplinarias propuestas se justifican, ya que el empleado había incurrido, por segunda ocasión, en un patrón de tardanzas y ausencias de 34.38 horas laborables en un período de (4) cuatro meses. Sostuvo que esto constituye una violación a las escalas de puntualidad y asistencia contenidas en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, el cual dispone lo siguiente: *Falta 1a-1 Tardanzas: "Dos (2) o más tardanzas sin autorización en un mes"; Falta 1a-2 "Exceso de tardanzas de forma continua y consistente, aunque hayan sido autorizadas según la escala de asistencia"; Falta 1b-2 Ausencias: "Exceso de ausencias y/o tardanzas de forma continua y*

³ El Artículo 59 del Convenio Colectivo establece lo siguiente: Procedimiento en casos de acciones disciplinarias - Inciso F - " En los casos de faltas disciplinarias la sanción impuesta por la administración quedará en suspenso si la Unión somete la querrela dentro del término reglamentario ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje y hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes..."

consistente aunque hayan sido autorizadas evidenciadas por el uso excesivo de las licencias según las escalas de asistencia". Por la violación a las Faltas antes citadas, el Patrono recomendó sesenta (60) días de suspensión y la destitución del señor Olmo Soto, según disponen las penas máximas del manual por cada violación en la segunda infracción.⁴

La Unión, por su parte, alegó que las medidas disciplinarias que se intentan imponer al señor Olmo Soto no están justificadas, ya que la política de asistencia y puntualidad del Patrono es ilegal, contradictoria y lleva un mensaje dual a los empleados. Sostuvo que el Patrono, por una parte autoriza al empleado a ausentarse o a llegar tarde, para luego penalizarlo. Expresó que el Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias y el Sistema de Evaluación de Desempeño son ilegales por ir en contravención de la política pública. Además, alegó que el Patrono no presentó evidencia de que el empleado recibió oportunamente el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

En su alegato escrito, la Unión expresó que la violación que podría imputársele al querellante es la violación a la Falta 1a1, lo que conllevaría una amonestación escrita; ya que las demás tardanzas y ausencias fueron autorizadas. Con relación a las Faltas 1a2 y 1b2 sostuvo que no existe base legal o reglamentaria que sustente la suspensión de treinta (30) días, ni mucho menos la destitución del empleado.

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

En el caso de autos, del documento intitulado "Recomendación para Aplicación de Acción Disciplinaria,"⁵ se desprende que al señor Olmo Soto se le imputó la violación

⁴ Ver tabla de acciones disciplinarias contenida en el Inciso III B del presente escrito.

⁵ Exhibit 5 Patrono

de la Falta 1a, incisos 1 y 2 por tardanzas; y Falta 1b, inciso 2 por ausencias, contenidas en el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁶. Se le imputó haber incurrido en un total de 34:48 horas laborables ausente durante el período del 1 de julio al 31 de octubre de 2015; las cuales se desglosan de la siguiente manera:

- 2 ausencias por enfermedad con certificado médico (15:00 hrs).
- 1 ausencias bajo licencia regular solicitada con anticipación (7:30 hrs).
- 1 ausencia bajo licencia regular no solicitada con anticipación (7:30 hrs).
- tardanzas sin autorización (2:23 hrs).
- tardanzas /Minutos (2:15 hrs).

El Patrono sostuvo que por dichas infracciones aplicó la penalidad máxima dispuesta para una segunda infracción, ya que el empleado había sido disciplinado previamente por la misma conducta. Por la violación de la Falta 1a inciso 1, el Patrono recomendó una suspensión de treinta (30) días; por la Falta 1a inciso 2, recomendó otra suspensión de treinta (30) días; y por la Falta 1b inciso 2, recomendó la destitución del empleado.

Ante dichas imputaciones, la Unión cuestionó la legalidad y la razonabilidad del mencionado Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, y alegó que el Patrono no demostró que el empleado hubiese recibido dicho Manual.

A esos efectos, nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado que los Patronos podrán establecer aquellas normas y reglamentos que consideren necesarios para

⁶ Exhibit 2 Conjunto

asegurar el buen y normal funcionamiento de su empresa, y los empleados estarán sujetos a ellos, siempre y cuando los mismos cumplan con el criterio de razonabilidad y hayan sido notificados oportunamente al empleado. No obstante lo anterior, también se ha establecido que existen conductas que aún cuando no estén contenidas en un reglamento interno o tipificadas como conducta incorrecta sujeta a sanciones, es de conocimiento general que son conductas no permitidas que pudieran conllevar medidas disciplinarias de incurrir en éstas, como es el asunto de la puntualidad y la asistencia al trabajo. Es de conocimiento general que todo empleado debe asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y que de no hacerlo se expone a sanciones.

En el caso que nos ocupa, el Artículo 60, Sección 5 del Convenio Colectivo, supra, establece que se considerará como tardanza que el empleado llegue a su trabajo seis (6) minutos después de la hora fijada para la entrada. También establece que el empleado debe comenzar su trabajo según el horario establecido. Por otra parte, el Patrono implantó un manual interno el cual contiene una serie de normas de conducta, entre ellas lo relativo a la puntualidad y asistencia a trabajo, y las medidas disciplinarias a imponerse. Ante los señalamientos de la Unión respecto a la legalidad y/o razonabilidad de dicho Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, consideramos que no le corresponde al Foro de Arbitraje pasar juicio sobre dichos planteamientos; no obstante, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de

los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, podemos confirmar, revocar o modificar la disciplina recomendada por el Patrono⁷.

En el presente caso, aún cuando no concurrimos con las escalas utilizadas por el Patrono para evaluar el criterio de asistencia y puntualidad por considerarlas excesivas y por utilizar para dicho cómputo las licencias previamente autorizadas o la licencia por enfermedad con certificado médico, no albergamos duda respecto a que el señor Olmo Soto incurrió en una serie de tardanzas durante el período del 1 de julio al 31 de octubre de 2015; conducta que no puede ser condonada de ninguna manera por el resultado adverso que representa para los patronos la falta de puntualidad de los empleados a su trabajo.

De conformidad con la evidencia presentada, consideramos que el empleado infringió la Falta 1a, incisos 1 y 2, sobre tardanzas, ya que éste no alcanzó el nivel de ejecución esperado de acuerdo a la escala implementada por el Patrono para evaluar el criterio de puntualidad.

Respecto a la disciplina propuesta por violación a la Falta 1a incisos 1 y 2 sobre tardanzas, el Patrono recomendó treinta (30) días de suspensión por la violación al inciso 1, y otros treinta (30) días de suspensión por la violación al inciso 2; siendo esta la penalidad máxima para una segunda infracción. No obstante, aun cuando el Patrono alegó que esta constituía la segunda infracción del empleado a dicha Falta, este no

⁷ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo II, "Propósito" inciso f): En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer o determinar la acción disciplinaria. El árbitro solo podrá confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono, utilizando como guía las disposiciones del convenio colectivo o acuerdo especial.

presentó evidencia de amonestaciones previas por violación a la misma. Del documento intitulado "Recomendación para Aplicación de Acción Disciplinaria", en el inciso 4 sobre faltas previas, no surge ninguna referencia a violaciones previas a la Falta 1a incisos 1 y 2, sino una suspensión por violación a la Falta 1b inciso 2; por lo que se modifica la disciplina recomendada por el Patrono dentro de los parámetros establecidos en el Manuel de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias para una primera infracción.

Tomando como base la finalidad correctiva en la aplicación de medidas disciplinarias, se modifica la disciplina propuesta por el Patrono de la siguiente manera: Por la violación a la Falta 1a inciso 1, se sustituye la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días por una amonestación formal; sanción mínima por la primera infracción a dicha Falta. Por la violación a la Falta 1a inciso 2, se sustituye la suspensión de treinta (30) días por una suspensión de cinco (5) días; sanción mínima por la primera infracción a dicha Falta.

Respecto a la Falta 1b, inciso 2, sobre ausencias, luego de examinar la evidencia presentada a la luz de la escala implementada por el Patrono para evaluar el criterio de asistencia, determinamos que el empleado incurrió en cuatro (4) ausencias durante el período del 1 de julio al 31 de octubre de 2015, obteniendo un resultado de 29.60 horas/minutos ausente durante un período de cuatro (4) meses; lo cual lo ubica en la escala de asistencia, en el renglón que indica lo siguiente: *"Alcanza el nivel de ejecución esperado, pero requiere desarrollo en algunas áreas"*. Por tal razón, no consideramos que el empleado haya incurrido en violación a la Falta 1b inciso 2 por exceso de ausencias; por lo que se deja sin efecto la destitución.

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

VII. DECISIÓN

Determinamos que el Sr. Jonathan Olmo Soto incurrió en violación de la Falta 1a incisos 1 y 2. No obstante, se modifica la disciplina propuesta por el Patrono de la siguiente manera: Por la violación a la falta 1a inciso 1, se sustituye la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días por una amonestación formal. Por la violación a la Falta 1a inciso 2, se sustituye la suspensión de treinta (30) días por una suspensión de cinco (5) días.

Respecto a la Falta 1b inciso 2, no consideramos probada la violación de dicha Falta, por lo que se deja sin efecto la destitución.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de septiembre de 2019.



Yolanda Cotto Rivera
Arbitro

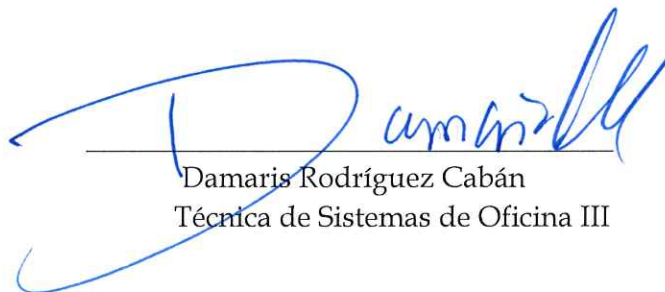
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de septiembre de 2019 y notificado por correo a las siguientes personas:

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
PO BOX 3007
GUAYNABO PR 00970

LCDO. MANUEL CLAVELL SPITCHE
ASEM
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA. MARÍA I. ROLDÁN PAGÁN
DIRECTORA ASOCIADA
RELACIONES LABORALES
ASEM
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR. GERSON GUZMAN
PRESIDENTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III