

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(AUTORIDAD O PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PR, INC. (HEO)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-682

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
ABSENTISMO EN JORNADA
EXTRAORDINARIA.**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de junio de 2007, quedando sometida para su análisis y adjudicación el 24 de agosto de 2007, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante "la Autoridad", compareció: Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Laborales y Portavoz; y Sr. José M. Díaz, Supervisor y Testigo.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina Comercio y Ramas Anexas de PR, Inc. (HEO)**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Antonio

Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Luis Bermúdez Santos, Representante; Eliezer De Jesús y Adrián Cuadrado, Testigos; y Jorge Trinidad, Querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbítro determine si se justifica o no la amonestación al Sr. Jorge Trinidad, por motivo de no reportar sus ausencias el 26 de mayo de 2006 y 3 y 4 de junio.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbítro determine si se justifica o no la amonestación escrita impuesta al Sr. Jorge Trinidad, a la luz de los hechos y el Convenio Colectivo. De determinar que no se justifica provea el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha dela vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de 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.

Determinar si se justifica o no la amonestación escrita impuesta al Sr. Jorge Trinidad. De entender que no se justifica, proveer el remedio que estime procedente. De decidir a la inversa, declarar sin lugar el reclamo de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo XXII

JORNADA Y TURNOS DE TRABAJO

...

Sección 5: HORAS EXTRAS

Se entenderá por horas extra aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A) El exceso de siete y media (7½) horas diarias
- B) El exceso de treinta y siete y media (37½) horas a la semana
- C) En días feriados
- D) En días libres
- E) Durante el periodo de tomar alimentos

...

Artículo XXIII

TARDANZAS Y AUSENCIAS

Sección 1: TARDANZAS

...

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Exhibit I Conjunto.

Sección 2: AUSENCIAS

- a) Se considerará ausencia la no comparecencia al trabajo por un empleado en un día laborable.
- b) No se considerarán para el cómputo de ausentismo:
 - 1) ...
 - 2) ...
 - 3) ...
 - 4) ...
 - 5) Cumplido un año desde el envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas o ausentismo la Autoridad eliminará dicha reprimenda del expediente del empleado, salvo que el patrón de conducta continúe. Cualquier empleado tendrá derecho en cualquier momento a examinar su expediente para verificar que la Autoridad ha cumplido con este requisito.

Artículo XLII**AJUSTE DE CONTROVERSIAS**

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII³, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

³ La causal en el caso que nos ocupa no está contenida en las contempladas en el Artículo XLII.

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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Jorge Trinidad Ramos, Querellante, labora para la Autoridad de los Puertos, en calidad de chofer de equipo pesado. Se ha desempeñado como tal por espacio de veintiocho (28) años.
2. El señor Trinidad realiza sus funciones en un turno regular de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:00 p.m. Sus días libres son sábado y domingo.
3. Su supervisor inmediato es el Sr. Rafael Ramos.
4. Para mayo de 2006, el Sr. José A. Díaz, Supervisor General del Aeropuerto Luis Muñoz Marín, le solicitó al Querellante que trabajara en un proyecto especial de limpieza en las verjas del perímetro del Aeropuerto, de 6:00 a.m. a 7:30 a.m., se reportara a su turno regular, y regresara al proyecto especial de 4:00 p.m. a

6:00 p.m. Además, que se reportara al proyecto especial los sábados y domingos que el mismo requiriera.

5. El Querellante trabajó esa jornada desde que comenzó el proyecto especial, hasta el 25 de mayo de 2006, cuando detuvieron el mismo.
6. El 26 de mayo de 2006, el señor Trinidad notificó al Sr. Jorge Méndez, quien lo supervisaba entonces por encontrarse el señor Ramos accidentado, que se ausentaría de sus labores por un asunto personal.
7. El 27 de mayo de 2006, se presentó tarde a sus labores en el proyecto especial.
8. Del 28 al 31 de mayo de 2006, el Querellante continuó reportándose al proyecto especial según el horario convenido.
9. Más adelante, el proyecto especial volvió a detenerse.
10. El 1 y 2 de junio trabajó su jornada regular. El señor Trinidad no se presentó a trabajar al proyecto especial los días 3 y 4 de junio de 2006, los cuales eran sábado y domingo, respectivamente.
11. El 7 de junio de 2006, la Autoridad, mediante carta firmada por la Directora Ejecutiva Interina de dicha corporación, amonestó al Sr. Jorge Trinidad Ramos por las mencionadas ausencias.
12. Al señor Trinidad se le amonestó, según reza en la carta, por haber incurrido en un acto de insubordinación, al haberse ausentado de sus labores los días 26 de mayo, 3 y 4 de junio y haber llegado dos horas tarde a sus funciones el

sábado 27 de mayo, todos del 2006, sin comunicarse con su supervisor inmediato.

13. El 19 de julio de 2006 el Presidente de la Unión, Juan Roberto Rosa, radicó ante este Negociado la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro con relación a esta reclamación.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que la amonestación escrita dirigida al empleado Jorge Trinidad Ramos, estuvo justificada. A esos efectos, presentaron el testimonio de José A. Díaz Rivera, Supervisor General del Aeropuerto Luis Muñoz Marín. Éste declaró que había sido la persona que le realizó el acercamiento al Querellante para que trabajara horas extra en el proyecto especial. Que contaban con el Querellante para realizar el trabajo, ya que éste había comunicado que estaría disponible, sin embargo, se ausentó en días que se suponía hiciera las labores encomendadas en el proyecto especial. Indicó que esta situación le causó el inconveniente a la Autoridad de tener que utilizar otro empleado para realizar las tareas que le correspondían al Querellante. Que a raíz de entender tal actitud como una insubordinación, ya que no notificó a su supervisor que se ausentaría en esos días, se le cursó la amonestación escrita que está ante nuestra consideración.

El testigo indicó que el proyecto especial se detuvo en dos ocasiones por motivo de la lluvia, el 25 de mayo de 2006 y en otra ocasión que no pudo precisar si fue el 31 de mayo del mismo año. El testigo hizo énfasis en que cuando se detuvo el trabajo, se le dejó saber a los empleados que el trabajo se reanudaría al otro día. Sostuvo además, que no llamó al Querellante para dejarle saber que el trabajo se reanudaría porque existía de antemano un compromiso. A preguntas del Portavoz de la Unión declaró que el símbolo de L/A (Licencia Anual de Vacaciones) que aparece en la tarjeta de asistencia⁴ del 26 de mayo de 2006 y los de S y D (sábado y domingo) de los días 3 y 4 de junio del mismo año, fueron marcados así erróneamente, porque el Querellante se ausentó a su trabajo en el proyecto especial, por lo que correspondía que se le marcaran como ausencias.

Por su parte, la Unión alegó que la amonestación escrita impuesta al señor Trinidad no se justificaba. A esos efectos, presentó el testimonio del Querellante, quien indicó que el Sr. José A. Díaz le había hecho un acercamiento para que trabajara de 6:00 a.m. a 7:30 a.m. en un proyecto especial, se reportara a sus funciones regulares a partir de esa hora, y luego de culminada su jornada, volviera a trabajar en el proyecto especial de 4:00 p.m. a 6:00 p.m. El trabajo realizado en el proyecto especial, constituía tiempo extraordinario de trabajo. Que le dejó saber al señor Díaz que estaba disponible y comenzó a trabajar en el proyecto especial el 19 de mayo de

⁴ Exhibit II Conjunto.

2006. Que para el 25 de mayo del mismo año, se detuvieron las labores en el proyecto especial. Indicó que el 26 de mayo de 2006, le surgió una situación familiar, por lo que llamó a su supervisor, Sr. Jorge Méndez y le notificó que se ausentaría. Declaró que al próximo día, se comunicó con un compañero de trabajo para verificar si se estaba trabajando en el proyecto especial, éste le contestó en la afirmativa y él procedió a presentarse en el área de trabajo a eso de las 8:00 a.m. Añadió que no se presentó a trabajar los días 3 y 4 de junio de 2006, porque el proyecto especial se había detenido una vez más, no se le avisó que se había reanudado y esos eran sus días libres en su jornada regular de trabajo. Que le notificaron que se debía reportar nuevamente al proyecto especial para el 10 de junio de 2006 y así lo hizo. Indicó que ese fue el último día en que trabajó en el proyecto especial.

Posteriormente, recibió la amonestación escrita por correo a su hogar, lo que le tomó por sorpresa. Manifestó que había sido disciplinado anteriormente, no obstante, las medidas disciplinarias fueron eliminadas luego de haber prevalecido en el foro de arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa es uno disciplinario, en el cual le corresponde a la Autoridad probar que la amonestación escrita dirigida al Sr. Jorge Trinidad se justificaba.

Es norma reconocida en las relaciones obrero patronales que tanto la asistencia de un empleado a su trabajo, como la puntualidad en el mismo, son asuntos de gran importancia para la operación y el buen funcionamiento de cualquier tipo de empresa. Dichas cualidades toman una dimensión de mayor importancia cuando la tarea encomendada a un empleado es de naturaleza extraordinaria, lo que conlleva que se realice fuera de su jornada regular de trabajo.

Como regla general, una vez un empleado acepta realizar un trabajo en días y horas fuera de su jornada regular de trabajo, sus deberes para con su patrono son los mismos que cuando se encuentra laborando en su jornada regular⁵.

La alegación de la Autoridad para justificar la amonestación escrita dirigida al señor Trinidad fue que éste incurrió en insubordinación al no presentarse a trabajar a un proyecto especial que se estaba realizando en tiempo extraordinario de trabajo, los días 26 de mayo, 3 y 4 de junio de 2006, además de haber incurrido en una tardanza el 27 de mayo del mismo año y no haberle notificado a su supervisor inmediato sobre dichas ausencias. Un empleado incurre en insubordinación si se niega a seguir instrucciones de una persona autorizada del patrono o si incumple con un procedimiento establecido del patrono, incluyendo negarse a realizar tareas asignadas. Sin embargo, entre los factores a considerarse en la evaluación de una

⁵ BNA Editorial Staff, Grievance Guide, Tenth Edition, pág. 31.

medida disciplinaria impuesta a un empleado, aparte de la gravedad de la falta y la frecuencia con que ocurra ese tipo de conducta, es necesario que se evalúe:

1. Si la orden o el procedimiento en cuestión le fue claramente expresado al empleado.
2. Si el empleado conocía las posibles consecuencias de sus acciones.
3. Si la medida disciplinaria fue impuesta de conformidad con el procedimiento acordado de disciplina progresiva y no fue de manera discriminatoria⁶. (Traducción nuestra.)

Según surge de la tarjeta de asistencia marcada como Exhibit II Conjunto y del propio testimonio de José Díaz y el Querellante, el proyecto especial al cual el último había sido asignado, fue paralizado el 25 de mayo de 2006. Durante la audiencia surgió que el señor Trinidad, no tenía forma de comunicarse con el supervisor del proyecto especial, Sr. José A. Díaz, sin embargo, le comunicó a su entonces supervisor inmediato, Sr. Jorge Méndez que se ausentaría el 26 de mayo de 2006. Así lo evidencia el hecho de que la ausencia le fuera marcada como L/A (licencia anual, vacaciones) en su tarjeta de asistencia⁷ correspondiente a ese periodo.

Ante tales circunstancias, la tardanza del 27 de mayo de 2006, respondió al hecho de que hubo un problema de comunicación al el Querellante no conocer si se habían reanudado las funciones y no tener forma de comunicarse con el supervisor del proyecto especial. Cabe señalar que ese día fue sábado y que si el Querellante no hubiese tenido interés de asistir al proyecto especial en dicha jornada extraordinaria,

⁶ BNA Editorial Staff, Grievance Guide, Tenth Edition, pág. 36.

⁷ Exhibit II Conjunto.

no hubiese hecho el esfuerzo de comunicarse con su compañero de trabajo para conocer si se habían reanudado las tareas en dicho proyecto.

De igual forma entendemos, que las ausencias del 3 y 4 de junio de 2006, (sábado y domingo, días libres habituales del Querellante) respondieron a la falta de comunicación que hubo entre el supervisor y éste, luego de que el proyecto especial fuera paralizado nuevamente, el 31 de mayo de 2006, y según evidencia la tarjeta de asistencia para dicho periodo⁸, las tareas no se habían reanudado ni el 1, ni el 2 de junio de 2006. Si el empleado hubiese incumplido a sabiendas con el horario del proyecto especial, una vez se le asignó al mismo, no surgiría de su tarjeta de asistencia que el 10 de junio de 2006, (sábado) se presentó a trabajar en el mencionado proyecto.

Cabe señalar que el Querellante en su jornada regular de trabajo, no estaba asignado al área donde se encontraba el supervisor Díaz, por lo que no tenía una comunicación constante y directa con éste. Entendemos que ante las paralizaciones del proyecto especial, el supervisor Díaz debió tener una comunicación más directa con el empleado, de manera que éste supiera cuando se estarían reanudando las tareas del proyecto especial y se presentara a trabajar según lo acordado. No sería procedente penalizar al Querellante por las deficiencias de comunicación que puedan existir cuando se lleva a cabo este tipo de tarea extraordinaria.

⁸ Exhibit II Conjunto.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

La amonestación escrita impuesta al Sr. Jorge Trinidad, no estuvo justificada.

Se ordena que la misma sea retirada de su expediente de personal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 13 de marzo de 2008.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de marzo de 2008 y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NITZA M GARCÍA ORTIZ
PRESIDENTA
HERMANDAD DE EMPLEADOS
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PR INC (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III