

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

UNITED PARCEL SERVICE
"la Compañía"

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1621

SOBRE: DESPIDO (AUSENTISMO)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el 12 de diciembre de 2007, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 8 de enero de 2008, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por UNITED PARCEL SERVICES, en adelante "la Compañía", los señores Edgardo Cruet, Supervisor de Operaciones; Rafael Acevedo, Gerente de Operaciones; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz.

Por otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante “la Unión”, comparecieron los señores José Colón, Delegado; Gilberto Santos, querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivos contenciones.

SUMISIÓN

“Determinar si el despido de Gilberto Santos estuvo o no justificado de acuerdo al convenio colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo de 2003 al 2005.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía – Carta de 12-03-2004 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por Edgardo Cruet.
2. Exhibit II, Compañía – Carta de 12-01-2004 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por Edgardo Cruet.
3. Exhibit III, Compañía – Carta del 11 de agosto de 2004 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por Edgardo Cruet.
4. Exhibit IV, Compañía – Carta del 5 de mayo de 2004 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por José Robles.
5. Exhibit V, Compañía – Carta del 19 de agosto de 2003 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por José Robles.

6. Exhibit VI, Compañía - Carta de 22 de diciembre de 2004 dirigida a Gilberto Santos y suscrita por Rafael Acevedo.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Gilberto Santos estuvo o no justificado.

Sostiene la compañía que el despido estuvo justificado, ya que el querellante incurrió en un patrón de ausentismo crónico.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado.

Está firmemente establecido en el campo obrero patronal, que el patrono además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos, y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en un nivel óptimo.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole al empleado la oportunidad de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración el historial disciplinario de éste.²

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón

¹ Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works, 4th Ed. BNA, Washington D. C., 1985; pág. 457 et. seq.

² Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228.

vinculada a la ordenada marcha y norma funcionamiento de la empresa, se considera justificado. SECRETARIO DEL TRABAJO v. I. T. T., 108 DPR 536.

De otra parte, la legislación laboral dispone que se considera “justa causa” para el despido, el “que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.”

En el caso que está ante nos el querellante faltó treinta y siete (37) veces durante el año 2004. Por esa situación se le dieron varios memos para que corrigiera su patrón de ausentismo. Así se refleja de la evidencia presentada por la compañía.

En el campo de la disciplina industrial se ha resuelto en numerosas ocasiones que un empleado puede ausentarse razonablemente de su trabajo por causas justificadas, pero si sus ausencias son con frecuencias e intermitencia tal que llegan a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo y se repiten año tras año, ello evidencia una clara incapacidad por parte del trabajador para cumplir de manera satisfactoria su asistencia al trabajo. Debemos convenir en que la asistencia normal al trabajo, es parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que cuando se establece que éste, por las razones que sean no puede cumplir de manera satisfactoria con dicha asistencia, no puede obligarse al patrono a que se le retenga en su empleo.

En el caso HEWITT ROBINS, INC.; 23 LA 683. El Árbitro se expresó:

“Difícilmente puede sostenerse que un patrono debe sufrir en silencio y sin recurso cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente de su trabajo. Debe sostenerse que el patrono tiene derecho a imponer disciplina, no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia del empleado. Un trabajador que desea retener su empleo debe estar preparado para cumplir con su asistencia regular al trabajo, salvo por aquellas ausencias casuales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por alguna seria enfermedad que puedan incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.” (Traducción y subrayado nuestro).

El distinguido Árbitro Whitney P. McCoy en el caso GOODYEAR CLEARWATER MILLS, 11 LA 419, señaló que:

“No importa cuan buenas sean las excusas por ausencias, el patrono tiene derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para el patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que éste lo retenga en su trabajo.” (Traducción nuestra).

De igual modo, otros Árbitros han sostenido el derecho de un patrono a disciplinar por ausentismo crónico sin considerar las razones de las ausencias, incluyendo razones por enfermedad.³

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁴ en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

“Bajo cualquier norma de medida un empleado ausente es una pérdida económica para la Compañía. Haya sido la ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a una suplente y el deterioro posible de la productividad perjudica la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo. Hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuan

³ Hatfield Wire & Cables Co.; 19 LA 339; Eagle Pitcher Mining & Smelting Co.; 6 LA 544; National Union Radio Corp., 13 LA 515; Kendall Refining Co., 11 LA 150.

⁴ Employee Discipline, 3rd Ed, BNA Washington D. C.; pág. 67.

mucho pueda dar cuando viene al trabajo no importa cuan mucho pueda dar cuando viene al trabajo.” (Traducción nuestra).

En el ámbito local los árbitros se han expresado de la misma manera en relación al ausentismo crónico y/o desmedido en el trabajo.⁵

El razonamiento de los árbitros locales respecto al problema de ausentismo no difiere al razonamiento de los árbitros norteamericanos; todo lo contrario, convergen. Existe, pues un consenso cerrado entre los árbitros sobre el derecho del patrono a disciplinar y despedir por ausentismo.

Ninguna compañía u organización social puede darse el lujo de permitir esa conducta, máxime, cuando no corregir dicha conducta conlleva la desmoralización, la baja productividad y el disloque de los objetivos que le dan vida a la institución.

En la controversia de autos, quedó altamente demostrado que el querellante confrontaba un problema de ausentismo crónico; que el patrono le brindó la oportunidad de rectificar su problema por medio de la disciplina progresiva y no supo aprovechar la misma.

Somos de opinión que el despido del querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto e irrazonable y tampoco de manera discriminatoria.

A tenor con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Gilberto Santos estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de enero de 2008.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de enero de 2008 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ COLÓN
DELEGADO
UNIÓN TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR RAFAEL ACEVEDO
GERENTE DE OPERACIONES
UNITED PARCEL SERVICES
P O BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
BUFETE FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

⁵ Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Núm. 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III