

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

CORPORACIÓN PARA LA DIFUSIÓN
PÚBLICA
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-05-1183 Y A-05-1901

SOBRE: DESPIDO (ABANDONO DE
EMPLEO)

ÁRBITRO:
MARILÙ DÍAZ CASAÑAS

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se celebró el 2 de diciembre de 2005 en las oficinas de la Corporación para la Difusión Pública en Hato Rey, Puerto Rico.

Por el Patrono comparecieron: el Lcdo. Joseph Lopresti, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Georgino Rivera Rangel, Gerente de Recursos Humanos, La Sra. Jennifer Blest, Vicepresidenta de Recursos Humanos y la Lcda. Nancy Piñero, Asesora Legal.

Por la Unión comparecieron: el Sr. José Añeses, Asesor Laboral y Portavoz; la Sra. Sylvia Báez, Delegada General y testigo.

El querellante Sr. Pedro Godreau Santos, no compareció a la audiencia¹ a pesar de que la Sra. Sylvia Báez le informó personalmente sobre su audiencia.

Finalmente, el 22 de febrero de 2006 quedó sometido ante nuestra consideración el “determinar si el despido del querellante Pedro Godreau estuvo o no justificado. De no estarlo, la árbitra dispondrá el remedio apropiado” (Acuerdo de Sumisión)².

ESTIPUACIÒN DE HECHOS

1. A partir de las 10:23 a.m. del jueves, 22 de abril de 2004, el Sr. Pedro Godreau se ausentó de su trabajo.
2. Para justificar sus ausencias presentó un certificado médico expedido por la Dra. Myriam Richarson Leonardo, MD fechado el 22 de abril de 2004, en el que se le ordenaba descanso del 22 al 29 de abril de 2004. Se le diagnosticó ansiedad aguda y depresión así como espasmo muscular.

¹ **Art. VIII**

Sección 4: Si cualquiera de las partes dejase de asistir a la vista convocada por el árbitro después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada, a juicio del árbitro, algunas de las partes no hubiere comparecido, el árbitro podrá hacer un nuevo señalamiento para entender en el caso.

² **Art. VIII**

Sección 6: Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será conforme a derecho, final y obligatoria para ambas partes.

3. Posteriormente, el señor Godreau remitió otro certificado médico fechado el 3 de mayo de 2004, en el que se ordenó continuar en descanso hasta el 14 de mayo de 2004. El médico diagnóstico que persistía la ansiedad y depresión y que el paciente no respondía al tratamiento según esperado.
4. El 14 de mayo de 2004, se recibieron cuatro (4) Solicitudes de Transferencias de Licencias conforme a la Ley 44 del 22 de mayo de 1996 en la que algunos empleados le cedían días.
5. Mediante carta certificada del 18 de mayo de 2004, se le notificó al señor Godreau que conforme al patrón de asistencia y a la recomendación médica, él no cumplía con los requisitos de la referida ley, por lo que no se le había aprobado las solicitudes de transferencias. En la misma carta se le notificó que los dos (2) certificados firmados por la Dra. Myriam R. Leonardo, M.D. como evidencia de su convalecencia no fueron aceptados.
6. Mediante carta del 1 de junio de 2004, suscrita por la Sra. Sara Gregory Mora y firmada por el Sr. Georgino Rivera, Gerente de Recursos Humanos, nuevamente se le informa al señor Godreau que los certificados médicos presentados no fueron aceptados. Se le instruyó que debía reportarse a su jornada regular de trabajo inmediatamente ya que de lo contrario se consideraría en abandono de trabajo y se le aplicarían las medidas disciplinarias correspondientes. Esta carta fue enviada

por correo certificado y además entregada personalmente por el Sr. Georgino Rivera al Sr. Pedro Godreau (Padre) en la residencia de éste el viernes, 4 de junio de 2004, ubicada en la calle 10Q, Q14 d Jardines de Country Club en Carolina, según consta en certificación del 23 de junio de 2004.

7. Mediante carta certificada del 2 de julio de 2004, suscrita por la Presidenta de la Corporación a esa fecha Sra. Yolanda Zabala, se le informa al señor Godreau la intención de formularle cargos disciplinarios que podían conllevar su destitución como empleado de la Corporación. Esta carta fue entregada a la mano y recibida por el señor Godreau (Padre), el 6 de julio de 2004. En la misma se le citaba a una vista informal el viernes, 16 de julio de 2004 a las 10:00 a.m. en el Salón de Conferencias de la Corporación.
8. El 16 de julio de 2004, el empleado compareció puntualmente a la vista pero sin su representante sindical según consta en carta del 16 de julio de 2004, suscrita por la Lcda. Nancy Piñero, Asesora Legal de la Corporación. Informa además la licenciada Piñero, que en conversación telefónica con el Sr. Luis Álvarez, Oficial de la Unión, se acordó coordinar otra cita para después del 9 de agosto de 2004, fecha en que concluye sus vacaciones.

9. Mediante carta del 30 de agosto de 2004, se cita al señor Godreau para el martes, 7 de septiembre de 2004 a las 3:00 p.m. en la Oficina Legal. Esta vista no se llevó a cabo al no haber un representante de la Unión.
10. Mediante carta de 21 de octubre de 2004, se cita nuevamente al señor Godreau para el día 27 de octubre de 2004 a las 10:00 a.m. en la Oficina Legal de la Corporación. Se le informó que la vista informal contaría con la participación del Lcdo. Eduardo Ortiz, como Oficial Examinador.
11. Para el 30 de septiembre de 2004, estaba señalada la reunión de Comité de Conciliación de Querellas. Ese mismo día se llevó a cabo una reunión entre el Sr. Luis Alvarez, Oficiadle la Unión, el señor Godreau y el que suscribe. En dicha reunión estuvo presente la Sra. Sylvia Báez Bousquet, Delegada General de la Unión.
12. Mediante carta del 19 de octubre de 2004 el señor Godreau le informa a la Sra. Sara Gregory Vicepresidenta de Recursos Humanos que no se le ha permitido a trabajar.
13. Mediante carta del 22 de octubre de 2004 el Sr. Luis Alvarez, Oficial de la UGT le informa a la Sra. Yolanda Zabala, Presidenta que no se le ha permitido trabajar al señor Godreau.
14. Mediante carta del 28 de octubre de 2004, la Sra. Sara Gregory Vicepresidenta de Recursos Humanos, contestó la carta del 19 de octubre de 2004.

15. Mediante la carta certificada del 12 de febrero de 2005, se le notifica al señor Godreau su destitución del puesto que ocupa en la Corporación.

EXHIBIT CONJUNTOS:

Exhibit 1- Convenio Colectivo 2002-2005.

Exhibit 2- Proyecto de Sumisión del 2 de diciembre de 2005.

Exhibit 3-A Comunicación del Primer Paso del 24 de septiembre de 2004 en el caso A-05-1183.

Exhibit 3-B Comunicación del Primer Paso del 20 de octubre de 2004, en el caso A-05-1183.

Exhibit 4- Comunicación del Segundo Paso fechado 10 de noviembre de 2004, en el caso A-05-1183.

Exhibit 5- Carta del 3 de diciembre de 2004, suscrita por el Sr. Luis Álvarez, Oficial de Servicios la cual representa el Tercer Paso del Procedimiento de Quejas en el caso A-05-1183.

Exhibit 6- Certificación del Comité de Conciliación de Querellas del 24 de febrero de 2005, sobre arbitraje acelerado en respuesta a la carta del 11 de febrero de 2005, suscrita por la Presidenta de la Corporación en la que notifica la destitución del Sr. Pedro Godreau. Caso A-05-1901.

DERECHO APLICABLE

**ORDEN ADM. 95-05/NORMAS INTERNAS DE JORNADA DE TRABAJO,
ASISTENCIA Y PAGO DE HORAS EXTRAS**

Artículo 4 - Jornada de Trabajo y Asistencia

Sección 4.4 - Ausencias y Tardanzas

Inciso 1- Ausencias por Asuntos Personales

- a. ...
- b. ...
- c. Si el supervisor denegase el permiso de ausencia, y a pesar de ello el empleado se ausentase, dicha ausencia se considerará no autorizada y se descontará del salario.

Inciso 4 - Ausencias sin Autorización

Las siguientes se considerarán ausencias sin autorización por lo que el empleado no recibirá paga por el período correspondiente a la duración de la ausencia, e inclusive podrá estar sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias.

- a. ...
- b. Cuando el empleado se ausenta sin la previa autorización de su supervisor o no se encuentra disponible o no accesible a éste durante su jornada diaria de trabajo.

ORDEN ADM. 97-01/NORMAS DE CONDUCTA, ORDEN Y DISCIPLINA

ARTÍCULO 3 - DEBERES Y OBLIGACIONES

Sección 3.1 - Deberes y Obligaciones de los Empleados Públicos

1. Los empleados de la Corporación se mantendrán en sus puestos siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y disciplina que deben prevalecer en el Servicio Público. A tales efectos tendrán los siguientes deberes y obligaciones:
 - a. Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad; y cumplir la jornada de trabajo asignada.

- m. Rendir en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.
- n. Rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia, efectividad con orden y disciplina.

ARTÍCULO 4

Sección 4.1:

1. Estar ausente del trabajo cinco (5) días o más consecutivos sin autorización de su supervisor o director de departamento constituye abandono del trabajo y será causa para suspensión o despido.

OPINIÒN

De los hechos estipulados surge que a partir de las 10:23 a.m. del jueves, 22 de abril de 2004, el Sr. Pedro Godreau no comparece a trabajar. De hecho, tampoco se presentó a la vista de arbitraje celebrada el 2 de diciembre de 2005. Este tipo de conducta trastoca la coordinación de labores y la productividad. La Sección 1 del Artículo LVIII dispone lo siguiente:

La Unión y la Corporación reconocen que se deben aumentar la productividad y la calidad. A estos efectos, la Unión y sus miembros se comprometen con la Corporación a rendirle en cada jornada diaria de trabajo una máxima producción.

Igualmente, la Unión acuerda que los empleados unionados se comprometen a rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad con orden y disciplina. Todo ello de acuerdo con el Artículo I de este Convenio Colectivo.

Sobre este particular, el tratadista Norman Brand (1998) expresó lo siguiente:

As noted by one arbitrator: " 'Even if the reason for each individual absence seen proper, employee may be disciplined for excessive absenteeism, if the absence are so frequent as to render the employee's services of little or no value to the employer³ ' "(P. 110).

Cónsono con la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del querellante Pedro Godreau estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de enero de 2007.

MARILÙ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de enero de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

³ Brand, N. (1998). Discipline and Discharge in Arbitrator. Washington, D.C.: BNA.

SR GEORGINO RIVERA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

SRA JENNIFER BLEST
VICEPRESIDENTA DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

LCDA NANCY PIÑERO
CORPORACIÓN PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

LCDO JOSEPH LO PRESTI TORRES
COND MIDTOWN STE 212
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-3352

SRA SYLVIA BÁEZ
DELEGADA GENERAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**