

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1008

SOBRE: DESPIDO (AUSENTISMO) -
JUAN SOTO TRAN

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el jueves, 11 de junio de 2015, a las 8:30 a.m., 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 3 de julio de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus memorandos de derecho.

Ese día, por CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Esther Ocasio, directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Carlos Concepción Castro, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Juan Soto Tran, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

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

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

“Que el Árbitro determine si el despido del querellante cumple con el Reglamento, Política y/o Procedimiento de la Compañía. De ser así, que sostenga el despido impuesto. De determinar que el despido fue improcedente, que el Árbitro provea el remedio que considere apropiado conforme a derecho.”

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si en consideración al Convenio Colectivo y la prueba presentada, el despido del Sr. Juan Soto estuvo justificado. De no estarlo, se solicita la devolución del mismo a su puesto y el pago de todos los haberes dejados de devengar, con cualquier otro pronunciamiento.”

Luego de ponderar, analizar y quilatar la prueba presentada ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Juan Soto Tran estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 14 de diciembre de 2012 al 13 de diciembre de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Política de Asistencia.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Certificación de Acuse de Recibo del 12 de diciembre de 2013 suscrito por el Sr. Juan E. Soto.
2. Exhibit II, Compañía - Memo de Amonestación Verbal (documentada) del 20 de marzo de 2014 dirigida al Sr. Juan Soto.
3. Exhibit III, Compañía - Memo de Amonestación del 8 de abril de 2014 dirigida al Sr. Juan Soto.
4. Exhibit IV, Compañía - Memo de Dos Días "Suspensión Trabajando" del 5 de julio de 2014 dirigida al Sr. Juan Soto.
5. Exhibit V, Compañía - Memo de Cinco Días "Suspensión Trabajando" del 2 de julio de 2014 dirigida al Sr. Juan Soto.
6. Exhibit VI, Compañía - Memo del 28 de julio de 2014 dirigida al Sr. Juan Soto y suscrito por el Sr. Samuel Grant.
7. Exhibit VII, Compañía - Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado del 30 de julio de 2014.
8. Exhibit VIII, Compañía - Time Card de Asistencia del Sr. Juan Soto.
9. Exhibit IX, Compañía - Memo del 12 de septiembre de 2014 (Despido) dirigido al Sr. Juan Soto y suscrito por el Sr. Samuel Grant.

DISPOSICIONES CONTRACTUALESARTÍCULO V
DERECHOS DE LA GERENCIA

La Compañía retiene todos los derechos de administración de su negocio y sus plantas y de dirigir la

fuerza trabajadora. La Compañía al ejercitar sus derechos observará las disposiciones de este Convenio.

La Unión reconoce y acuerda que la Compañía tendrá el derecho de emplear, suspender, asignar, transferir y ascender o bajar de puesto a los empleado(a)s, establecer requisitos, deberes y responsabilidades a todas las posiciones existentes al presente o que puedan crearse en el futuro en la Compañía, establecer las reglas de trabajo y disciplina a seguirse, disciplinar empleado(a)s, incluyendo despidos por causa justa, determinar el número y el sitio de las plantas, los métodos de operación, estándares de producción, itinerarios o turnos de operaciones, los materiales, equipo, productos y cantidad de personal para ser utilizada o empleada en las operaciones, subcontratar todas aquellas labores no asignadas normalmente a la unidad contratante, determinar la hora de entrada y salida y el número de horas que trabajarán, consolidar o subdividir cualquier departamento u operación, establecer planes de incentivos y cuotas de ventas, establecer procedimientos y reglamentación para mejorar la productividad y la calidad en sus operaciones, y en general, manejar y dirigir los trabajos, departamentos y servicios que considere más factibles y económicos, todo lo anterior a tenor con los límites y controles establecidos en este Convenio Colectivo.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Juan Soto Tran estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante incurrió en un patrón de ausentismo y tardanzas crónico. En adición, sostiene que se le brindaron múltiples oportunidades para que corrigiera su conducta y no las aprovechó.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante. En adición, que su ausentismo estuvo justificado.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Está firmemente establecido en el campo arbitral 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, manteniendo así la conducta y moral del personal en un nivel óptimo.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

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 vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

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 hayan suministrado oportunamente al empleado”. Quedó establecido que el Querellante recibió la política de asistencia de la Compañía.

En el caso que nos ocupa, al Querellante se le dio varios memorandos para que corrigiera su patrón de ausentismo y tardanzas. Este hace caso omiso a los mismos, y finalmente lo despiden el 12 de septiembre de 2014.³

¹ ElKouri & ElKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

² *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

³ Véase Exhibits II, III, IV, V, VI, y IX; de 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 frecuencia e intermitentes 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 de *Hewitt Robins, Inc.*, 23 LA 683, el Árbitro 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 su caso *Goodyear Clearwater Mills*, 11

LA 419, señaló que:

“No importa cuán buenas sean las excusas por ausentarse, 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.⁴

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁵ 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 un 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 cuán 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.⁶

El razonamiento de los árbitros locales respecto al problema de ausentismo no difiere al razonamiento de los árbitros norteamericanos; todo lo contrario, convergen.

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.

⁴ *Haftiel 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.

⁵ *Employee Discipline*, 3rd Ed, BNA Washington D.C., pág. 67.

⁶ Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Número 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

En la controversia de autos, quedó demostrado, fehacientemente, que el Querellante confrontaba un problema de ausentismo crónico; que la Compañía le brindó la oportunidad de corregir su problema por medio de la disciplina progresiva y éste no supo aprovechar la misma.

Somos de opinión que el despido del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, ni discriminatorio, todo lo contrario; se le brindaron una y mil oportunidades y el empleado no supo valorar las mismas.

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

LAUDO

El despido del Sr. Juan Soto Tran estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de julio de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 6 de julio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SRA ESTHER OCASIO FONSECA
GERENTE INT RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINE SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

LCDO CARLOS CONCEPCION CASTRO
9 CALLE CLAUDIA SUITE 301
AMELIA INDUSTRIAL PARK
GUAYNABO PR 00968



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III