

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan PR 00919-5540

TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS (UIET)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-04-1646

SOBRE: DESPIDO POR AUSENTISMO

ÁRBITRO
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso fue señalada para el día 20 de diciembre de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Telefónica de Puerto Rico, en adelante "el Patrono", comparecieron, el Lcdo. José J. Santiago, Asesor Legal y Portavoz; la Lcda. Mary Carmen Rossi, Administradora de Asuntos Laborales; y el Sr. Elvin Robles, Testigo.

Por la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. Oscar Pintado, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Blanca Roldán, Querellante.

El caso quedó, debidamente sometido el 20 de enero de 2006, mediante memorandos de derecho de las partes.

SUMISIÓN

El asunto a resolver en la presente querrela es el siguiente:

Que la árbitro determine si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que la árbitro provea el remedio adecuado, conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable.

OPINIÓN

La querellante, Blanca Roldán Tapia, se desempeñaba para el Patrono como Operador de 411, desde el 10 de enero de 2000 hasta el 3 de octubre de 2003¹, cuando fue despedida de empleo y sueldo por, alegadamente, haber infringido, en la tercera ofensa, la Regla Número 6 del Reglamento de Disciplina, cuya copia recibió la querellante², sobre Ausentismo³, a saber:

Un patrón de ausencias, frecuentes e intermitentes que se repiten mes tras mes. (Esta regla no pretende interferir en el disfrute de licencias protegidas por ley).

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Primera Falta: Desde Amonestación verbal hasta Reprimenda Escrita.
Segunda Falta: Desde Reprimenda escrita hasta Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
Tercera Falta: Desde Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días hasta Despido.

Sostuvo el Patrono que la querellante incurrió en, aproximadamente, trece (13) ausencias esporádicas en su trabajo, desde el 30 de octubre de 2002 al 2 de abril de 2003, lo que implica un total de 87.5 horas para 10.93 días. Que previo a la presente medida disciplinaria de despido, la querellante mostró un pésimo historial

¹ Exhibit Núm. 16 - Patrono

² Exhibit Núm. 2 - Patrono

³ Exhibit Núm. 1 - Patrono

disciplinario reflejando un pobre desempeño en su trabajo, además, de una conducta negativa.

A tales efectos, señaló que la querellante incurrió en varias violaciones al Reglamento de Disciplina. Entre estas, y durante el período probatorio de tres (3) meses, se encuentran un memorando para el 18 de febrero de 2000, transcurrido un mes de su ingreso como empleada, en el que se informó que no estaba cumpliendo con una buena calidad en el trabajo desempeñado⁴, y a los dos (2) meses del período probatorio, otro memorando para el 17 de marzo de 2000, sobre tardanzas incurridas en dicho mes⁵.

Posteriormente, recibió una reprimenda escrita para el 6 de noviembre de 2000, por la violación en primera ofensa de la Falta Número 1, sobre Tardanzas Excesivas, la cual caducó para efectos del posterior despido de la querellante⁶, además, de una suspensión de empleo y sueldo de dos (2) días por ausentismo para el 5 de mayo de 2001⁷, la cual también caducó para propósitos del despido. Además, para el 26 de agosto de 2001⁸, la querellante recibió una reprimenda escrita por la violación en primera ofensa de la Falta Número 18 sobre Negligencia o falta de interés en el

⁴ Exhibit Núm. 4 - Patrono

⁵ Exhibit Núm. 5 - Patrono

⁶ Exhibit Núm. 6 - Patrono. Para efectos del posterior despido esta acción disciplinaria había caducado según el Reglamento de Disciplina, el cual establece que: "La constancia de las medidas disciplinarias impuestas a un empleado permanecerá en su expediente. Sin embargo, para determinar el período de prueba para propósito de progresión disciplinaria se establece en dos años el período de tiempo que debe transcurrir para que la ofensa cometida por el empleado prescriba."

⁷ Exhibit Núm. 7 - Patrono

⁸ Exhibit Núm. 8 - Patrono

desempeño del trabajo; y tres (3) días más tarde, para el 29 de agosto de 2001, recibió otra reprimenda escrita por tardanzas.⁹

Que el 1 de septiembre de 2001¹⁰, recibió una reprimenda escrita por la violación a la Falta Número 27 sobre palabras soeces, impropias u obscenas y alterar la paz o interrumpir el orden de trabajo. Para el 4 de noviembre de 2001,¹¹ se suspendió a la querellante de empleo y sueldo por cinco (5) días, por la violación en segunda ofensa en la Falta Número 27, supra, por alterar o interrumpir el orden y para el 4 de diciembre de 2001,¹² se le suspendió por cinco (5) días como sanción reducida a la violación en segunda ofensa en la Falta Número 6, sobre Ausentismo. Que para el 13 de marzo de 2002¹³, se le suspendió de empleo y sueldo por cinco (5) días, como sanción reducida para que corrigiera y mejorara su actitud al trabajo, por la violación en primera ofensa a la Regla Número 33, sobre insolencia o negligencia en el trato con clientes, y para el 29 de agosto de 2002¹⁴, recibió una reprimenda escrita en primera ofensa por tardanzas excesivas. En la misma se le indicó que llevaba cinco (5) acciones disciplinarias en un término de un año y una sexta (6) ocasión podría conllevar el despido. Que el 20 de septiembre de 2002, se le redujo la medida disciplinaria de despido a una suspensión de empleo y sueldo por veinte (20) días por incurrir en tercera ofensa en la Falta Número 6, sobre Ausentismo. En la misma se indicó que llevaba seis (6) acciones disciplinarias en el término de un año, y que una séptima (7)

⁹ No se presentó evidencia documental.

¹⁰ Exhibit Núm. 9 - Patrono

¹¹ Exhibit Núm. 10 - Patrono

¹² Exhibit Núm. 11 - Patrono

¹³ Exhibit Núm. 12 - Patrono

¹⁴ Exhibit Núm. 13 - Patrono

conllevaría el despido.¹⁵ Que el 16 de agosto de 2003¹⁶, se suspendió de empleo y sueldo a la querellante por seis (6) días por la violación en segunda ofensa a la Falta Número 33, sobre insolencia y falta de respeto a un cliente. Y, finalmente, que la querellante continuó ausentándose de su trabajo desde el 30 de octubre de 2002 hasta el 2 de octubre de 2003, lo que culminó con el presente despido para el 3 de octubre de 2003, por la violación en tercera ofensa de la Falta Número 6, supra, sobre Ausentismo.

Entiende el Patrono que el despido de la querellante estuvo justificado, toda vez que se demostró que se aplicó la debida disciplina progresiva y a pesar de la oportunidad que se le brindó a la querellante para que mejorara su conducta, la querellante no solo continuó con su ausentismo sino que también incurrió en otras faltas de conducta.

La Unión alegó que todas las ausencias de la querellante fueron justificadas por enfermedad, acreditadas mediante certificado médico, y autorizadas por el Patrono en cumplimiento con las normas y el Convenio Colectivo sobre la notificación de las mismas. Además, que el Patrono no define lo que es ausentismo ni ofrece al empleado una notificación adecuada y razonable sobre las obligaciones y derechos del empleado en materia de asistencia al trabajo ni establece el período de tiempo específico, ya sea a base del aniversario del empleado o a partir de cada evaluación anual, para determinar si cumple o no con la política de asistencia propuesta o adoptada por el Patrono.

Nos corresponde determinar, a tenor con el Convenio Colectivo, vigente entre las partes, si el despido de la querellante por razón de ausentismo estuvo o no

¹⁵ Exhibit Núm. 14 - Patrono

¹⁶ Exhibit Núm. 15 - Patrono

justificado. En el presente caso, las ausencias que dieron lugar al despido de la querellante cubren el período de 30 de octubre de 2002 a 2 de octubre de 2003. Del desglose de ausencias de dicho período se desprende que setenta y cinco horas con quince minutos (75.15) fueron cargadas a la licencia por enfermedad de la querellante, cuatro (4) horas corresponden a ausencias no justificadas, y quince (15) minutos fueron sin sueldo.

Es la contención del Patrono que el ausentismo crónico constituye justa causa para el despido, no importa las razones que el empleado haya tenido para ello, aún si tenía disponible días por enfermedad, por tratarse de una asistencia irregular al trabajo que ocasiona pérdida de tiempo, tiende a la desorganización, atrasa las funciones y operaciones normales del trabajo, además, de afectar, adversamente, no sólo las operaciones económicas de la empresa, sino la eficiencia y la moral del grupo de trabajo. Igualmente, contienden que las ausencias sin notificar, oportunamente, de las mismas al patrono, también constituye causa de despido. Por lo que entienden, para el presente caso, que lo determinante es si las ausencias son tan repetidas o frecuentes que hace que los servicios de dicho empleado no tengan valor para la empresa, causen desorganización, generen costos adicionales y afecten la moral de los demás empleados.

Con respecto al ausentismo por razón de enfermedad varios árbitros han sostenido que aún cuando se pudieran considerar las ausencias repetidas por enfermedad como justificadas, las mismas, no empujan, dan base al despido, puesto que el Patrono, como cualquier empresa, necesita tener la certeza de contar con una fuerza

trabajadora que asista regularmente al trabajo.¹⁷ Igualmente se ha indicado, que la asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador, por lo que un patrono puede disciplinar propiamente a cualquier empleado que no se ajuste a un patrón regular de asistencia¹⁸; y, que el ausentismo significa ausencias repetidas sean éstas voluntarias o no, de un empleado a su trabajo, por lo que en el campo de las relaciones obrero-patronales, las ausencias repetidas se consideran justa causa para que el patrono tome acción disciplinaria contra un empleado.¹⁹ Se ha considerado por tales árbitros que el propósito del pago de la licencia por enfermedad no es otro que el de compensar al empleado por el salario dejado de percibir cuando ha tenido que ausentarse de su trabajo por motivo de enfermedad, tampoco debe interpretarse como una concesión que ha hecho el patrono, o como si fuese un salvoconducto, para ausentarse del trabajo en la cantidad de días que ha establecido la cláusula.²⁰

Sin embargo, en recientes tendencias, otros árbitros no han sostenido una acción disciplinaria por razón de ausentismo cuando las ausencias del empleado fueron cargadas a su licencia por enfermedad. Estos han indicado que la licencia por enfermedad es un derecho de uso exclusivo del trabajador cuando se notifica y demuestra mediante certificado médico que tiene una enfermedad.²¹

¹⁷ Commonwealth Oil Refining Company, Caso Núm. A-2635 (Árbitro Jesse Pou Rivera, 1967)

¹⁸ Puerto Rico Telephone Company, Caso Número A-87-3 (1971).

¹⁹ Hospital Episcopal San Lucas, Caso Número A-410 (Árbitro José L. Hernández, 1977)

²⁰ Idem.

²¹ HIMA, Caso Número A-03-2407 (Árbitro Yamil Ayala, 2005)

Que en las relaciones obrero-patronales debe existir un balance entre el interés de la gerencia y el de la unidad apropiada, de manera que ambos queden protegidos, esto es, el empleado tiene derecho a utilizar los beneficios garantizados en el Convenio Colectivo, mientras la gerencia también necesita que el empleado le rinda una labor. Más cuando un patrono carga las ausencias de un empleado contra su licencia por enfermedad, es porque el empleado cumplió con tres (3) criterios esenciales: (1) está cubierto por el Convenio Colectivo; (2) tiene balance disponible en sus licencias, y; (3) el patrono cualificó la ausencia como una de enfermedad y lo excusó.²²

Se ha interpretado que el Convenio Colectivo dispone de una serie de licencias para el disfrute del empleado bajo las cuales el empleo está protegido, entre éstas, la de enfermedad, a través de las cuales el empleado puede recuperarse de una condición de salud o mejorarse de una condición permanente, cuando ésta recurre, por lo que no debe conllevar la aplicación de medidas disciplinarias. La cantidad de días negociados para propósito de una licencia por enfermedad es un derecho adquirido a través del Convenio Colectivo, por lo que, pretender disciplinar al empleado por el hecho de que utilizó los mismos, convierte dicha acción disciplinaria en una injustificada y caprichosa. Otra interpretación sería abrogarle al Patrono la autoridad para, unilateralmente, derogar lo ya negociado, como sería la utilización de los días a los cuales un empleado tiene derecho por motivo de la licencia por enfermedad, lo que dejaría sin efecto la intención de las partes de brindar protección a aquellos empleados

²² Puerto Rico Telephone Company, Casos Números A-00-1016; A-00-987; A-00-99; A-01-1246 (Árbitro Marilú Díaz, 2004)

acogidos a la licencia por enfermedad.²³ De igual manera se ha indicado que la actuación de un patrono al sancionar al empleado por hacer uso de su licencia por enfermedad constituye la negación de un derecho que las partes, previamente, acordaron.²⁴

En nuestro ordenamiento jurídico, en el caso de Puerto Rico Telephone Company v. H.I.E.T.E.L., Número KA 2002-4603, el Tribunal de Circuito de Apelaciones determinó en el mismo, que “es insostenible la conclusión de la P.R.T.C., de que el hecho de si las ausencias fueron por enfermedad, o cualquier otra razón, autorizadas o no por el patrono, resulta irrelevante para propósitos de determinar si se incurrió en ausentismo. Tal planteamiento es inmeritorio, al argumentar como lo hace, la P.R.T.C. ignora acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo mediante la negociación para beneficio de los empleados cuando éstos necesiten recuperarse de una enfermedad o mejorarse de una condición de salud recurrente.”²⁵

Por otro lado, en el ámbito obrero patronal se ha reconocido que cuando un empleado hace uso de algunas de las licencias a las cuales éste tiene derecho, bien sea licencia por maternidad, ocupacional, militar u otra, se perpetúa la relación entre patrono y empleado durante la ausencia del empleado; lo que a su vez le brinda una protección al empleado acogido a la misma. Una vez la ausencia es cargada a una de estas licencias, incluyendo la licencia por enfermedad, éste queda relevado de la

²³ Hospital Episcopal San Lucas, Caso Número A-02-1222 (Árbitro Elizabeth Irizarry, 2001)

²⁴ Puerto Rico Telephone Company, Caso Número A-2792 (Árbitro Víctor M. Velázquez, 1989); Puerto Rico Telephone Company, Caso Número A-00978 (Árbitro Ramón Santiago Fernández, 2002)

²⁵ Puerto Rico Telephone Company, Caso Número A-041920 (Elizabeth Guzmán Rodríguez, 2006).

responsabilidad de estar presente para desempeñar su trabajo. Como consecuencia, el mismo está protegido de cualquier acción disciplinaria de parte del patrono.²⁶

Ciertamente, en su esencia, la licencia por enfermedad es algo más que un beneficio marginal común y corriente del empleado; es una necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño. Y cuando una licencia se hace acumulativa, tanto el patrono como el empleado derivan beneficios de la misma, pues su propósito, entre otros, es el de disuadir el ausentismo y proveerle al trabajador la oportunidad de acumularla para cuando la necesite. Si bien la determinación del empleado de hacer uso constante de su licencia por enfermedad, que va acumulando, pueda significarle ciertas dificultades al no contar con el tiempo acumulado suficiente cuando lo requiera, ello no mina el derecho del empleado de utilizar los días que tenga acumulado por concepto de licencia por enfermedad.

Nos hacemos eco de las más recientes decisiones emitidas en el campo obrero patronal y la jurisprudencia, en cuanto a que existe un derecho del empleado, protegido en el Convenio Colectivo, sobre la licencia por enfermedad. Por lo tanto, con respecto a aquellas ausencias de la querellante que fueron cargadas a su licencia por enfermedad, entendemos que ésta tiene derecho a utilizar los días que tenga acumulado por razón de dicha licencia sin que se tome una acción disciplinaria por el uso de la misma. Del desglose de ausencias utilizado por el Patrono, restando las ausencias cargadas a la licencia por enfermedad, queda un total de cuatro (4) horas y

²⁶ City of Sunrise, Fla. 94 LA 80, (Richard), 1990).; Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edit., ABA, 2003, pág. 1083

quince (15) minutos de ausencias no autorizadas por el Patrono, lo cual no constituye base suficiente para determinar una acción disciplinaria por ausentismo crónico.

En el presente caso, el Patrono autorizó las ausencias de la querellante, cargadas las mismas a su licencia por enfermedad, a tenor con los criterios y requisitos del Convenio Colectivo.

Por otra parte, el Patrono no demostró en qué medida dichas ausencias causó una desorganización en las operaciones del trabajo, le representó pérdidas económicas y afectó la moral de los demás empleados, así como los servicios y operaciones normales de la empresa.

Estamos de acuerdo que un historial disciplinario pésimo constituye un agravante en la determinación de la pena a imponer, más sólo cuando se justifica la acción disciplinaria sobre la falta cometida.

Por lo tanto, en atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de la querellante Blanca Roldán Tapia, no estuvo justificado. Se ordena la reposición de ésta a su empleo y el pago de los haberes dejados de percibir por el tiempo que estuvo despedida injustificadamente.

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 19 de junio de 2007.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de junio de 2007 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF. MIDTOWN STE. 204
421 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SRA. MAXIMINA MORALES
GERENTE
DEPARTAMENTO LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. JOSÉ J. SANTIAGO MELÉNDEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA. SANDRA TORRES
DIRECTORA ASUNTOS LABORALES
PUERTO RICO TELEPHONE CO.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

JENNY LOZADA RIVERA
TEC. DE SISTEMAS DE OFICINA III