

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

**CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY INC**
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-1653

SOBRE: DESPIDO WILLIAM MATOS

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el miércoles 15 de junio de 2005, a la 1:00 p.m. en las Facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 15 de julio del corriente, fecha concedida a la compañía para la radicación de su alegato.

Ese día compareció por **CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY, INC**; en adelante denominada la "Compañía"; el Sr. Luis Gándara, Gerente Recursos Humanos; y el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz.

Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901**, no compareció representante alguno.¹

A la parte compareciente se le ofreció oportunidad de presentar su prueba tanto documental como testifical en apoyo a su contención.

SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del querellante William Mantos estuvo o no justificado. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ARTÍCULO XI-LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO

g) Las partes deberán comparecer a la vista debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro con toda la prueba oral y documental necesaria; incluyendo copia del convenio colectivo.

i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El Árbitro podrá celebrar la vista y emitir su laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición...

ARTÍCULO XIII-APLAZAMIENTOS O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESISTIMIENTOS

A) ...

B) ...

C) INCOMPARECENCIAS-Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada (s) por el Árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el Árbitro:

1. Podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;
2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión solo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde con lo dispuesto en el Art. XI, inciso i de este Reglamento ;
3. ...

1. **Exhibit I.** Compañía-Certificación de recibo, copia de la Política de Asistencia de Cadillac Uniform de fecha de 6-11-01.
2. **Exhibit II.** Compañía-Política de Asistencia de Cadillac Uniform.
3. **Exhibit III.** Compañía-Recibo de Tarjeta de Ponchar y Acceso de William Matos con fecha de 1-29-02.
4. **Exhibit IV.** Compañía-Memo de Amonestación de Víctor Montes dirigido a William Matos de fecha de 22 de abril de 2004.
5. **Exhibit V.** Compañía-Memo de Amonestación de Víctor Montes dirigido a William Matos de fecha de 25 de junio de 2004.
6. **Exhibit VI.** Compañía-Memo de suspensión de Víctor Montes dirigido a William Matos de fecha de 9 de agosto de 2004.
7. **Exhibit VII.** Compañía-Memo de suspensión de Víctor Montes dirigido a William Matos de fecha de 17 de octubre de 2004.
8. **Exhibit VIII.** Compañía-Memo de Despido de Víctor Montes dirigido a William Matos de fecha de 30 de noviembre de 2004.
9. **Exhibit IX.** Compañía-Tarjeta Asistencia de William Matos correspondiente al año 2003.
10. **Exhibit X.** Compañía-Tarjeta Asistencia de William Matos correspondiente al año 2004.
11. **Exhibit XI.** Compañía-Convenio Colectivo de 18 junio 2003 al 17 junio de 2007.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos, si el despido del Sr. William Matos estuvo o no justificado.

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

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.² 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.³

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. 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

² ElKouri & ElKouri- How Arbitration Works, 4th Ed. BNA, Washington D.C., 1985; pág. 457 et.seq.

³ Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228.

para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.”

En el caso antes nos, al querellante se le entregó copia de la política de asistencia el 6-11-01. El 22 de abril de 2004, se le dio una amonestación por su ausentismo al trabajo; El 25 de junio de 2004, se le da un Memo de amonestación por la condición de ausentismo; El 9 de agosto de 2004, se le da un Memo por dos días de suspensión, por continuar con su ausentismo; El 17 de octubre de 2004, se le da un Memo en el cual lo suspenden por cinco días por continuar con su patrón de ausentismo; y el 30 de noviembre de 2004, la compañía lo despide por este no corregir su patrón de ausentismo. De los exhibits 9 y 10 de la Compañía, Tarjeta de Asistencias, se refleja que el querellante tenía un problema de ausentismo crónico. La tarjeta de asistencia del año 2003, refleja que se ausentó 368.00 horas, mientras que el año 2004, se ausentó 320.25 horas.

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, a pesar del patrono corregir las mismas, 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 cuan 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.⁴

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁵ en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

⁴ Hatfiel 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.

“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 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. Existe, pues un concenso 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. Estamos

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

convencidos de que existió justa causa para el despido y que el Patrono actuó como “padre de Familia”, al darle todas las oportunidades para que éste corrigiera su problema de ausentismo.

A tono con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. William Matos estuvo Justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, 15 de julio de 2005.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 15 de julio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS R GANDARA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

LCDO AGUSTÍN COLLAZO
BANCO POPULAR CENTER SUITE 1901
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
#8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III