

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**COMPAÑÍA DE PARQUES
NACIONALES
(Compañía)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-63

**SOBRE: DESPIDO POR AUSENCIA
SIN AUTORIZACIÓN, ABANDONO
DE SERVICIO Y ABSENTISMO.**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 9 de octubre de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA COMPAÑÍA: Lcda. Lourdes Méndez, Representante Legal y Portavoz; Lcda. Reina Quiñones, Directora de Recursos Humanos; Sr. Wilfredo Cartagena, Supervisor; y la Sra. Susan Peña, Supervisora Auxiliar, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. Norman Pietri, Representante Legal y Portavoz; Sra. Irba Batista, Secretaria General FCT; Sres. Kenneth Alvelo, Benjamín Díaz, Willant Sánchez, testigos; y el Sr. Eliseo Sanabria, querellante y testigo.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto a la controversia a ser sometida ante la *Árbitro*. No obstante, cada una sometió un proyecto en el cual presentó su respectiva contención en términos de la controversia que debe resolver esta *Árbitro*.

POR LA COMPAÑÍA:

[Determinar] si el despido del Sr. Eliseo Sanabria se conformó a las normas establecidas en la Compañía de Parques Nacionales.

Que el *Árbitro* resuelva conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

Que se determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. Si no lo estuvo, que se determine que tiene derecho a reinstalación en el trabajo y paga retroactiva.

Luego de evaluar ambas contenciones, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ hemos determinado que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el *árbitro* requerirá un proyecto de sumisión a cada parte, previo al inicio de la misma. El *árbitro* determinará el (los) asuntos precisos a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que la Ábitro determine si el despido del Sr. Eliseo Sanabria estuvo o no justificado. De no estarlo, disponer el remedio adecuado. De estar justificado, desestimar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 5

Derechos de Administración

Sección 1: La Unión acepta que la Compañía de Parques Nacionales retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus trabajadores, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarias o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

Sección 2: Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por la Compañía arbitraria y caprichosamente, contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Eliseo Sanabria Escobar, ocupó un puesto como Oficial de Suministros en la Compañía de Parques de Puerto Rico. El mismo se encontraba asignado a laborar en el Balneario Seven Seas.
2. El 19 de febrero de 2002, el Superintendente Asociado de Parques amonestó al querellante por haberse ausentado de sus labores, en varias ocasiones, durante los meses de enero y febrero, sin previa autorización de su supervisor.

3. En misiva de 1 de abril de 2002, el Director Ejecutivo le comunicó al querellante el resultado obtenido en una investigación efectuada por la Oficina de Recursos Humanos con relación a su patrón de ausentismo. Se desprende de dicho Informe que el querellante se ausentó, dentro del período del 1ro. de agosto de 2001 al 15 de marzo de 2002, por un total de 19.5 días a cargo de licencia por vacaciones regulares y 10 días a cargo de vacaciones por enfermedad. A tales efectos, se le exhortó a cumplir responsablemente con su jornada de trabajo, y evitar incurrir en situaciones similares.
4. En misiva fechada 5 de noviembre de 2002, el Director Ejecutivo de la Compañía le comunicó al querellante su intención de destituirlo de su puesto por incurrir, nuevamente, en un patrón de absentismo crónico desde el 16 de marzo al 15 de octubre de 2002, al ausentarse un total de dieciséis (16) días con cargo a vacaciones regulares y, además, por ausentarse sin autorización del 30 de septiembre hasta el 4 de octubre de 2002. A tales efectos, se le imputó la violación a las siguientes infracciones al Reglamento de la Compañía:

...

Infracción 10: Ausentarse habitualmente se entenderá por ausencia habitual, aquellas ausencias esporádicas de días por asunto personal, horas o minutos que alcancen o excedan doce días laborables en un periodo de doce meses.

Infracción 11: Ausentarse del trabajo sin autorización cuando el empleado no se comunica con el supervisor en el día de incurrida la ausencia para notificar en las primeras horas de la mañana la razón de la misma,

tampoco lo comunica inmediatamente se reintegra a sus labores o cuando el supervisor no considera justificada la ausencia o excusa por no haber informado la misma.

Infracción 12: Abandonar el servicio. Se entenderá por abandono de servicio, ausentarse del trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos, sin la autorización previa del supervisor.

Infracción 13: Ausentarse sin autorización durante cinco (5) días no consecutivos en un periodo de seis (6) meses.

5. El 15 de mayo de 2003 se efectuó una vista administrativa referente a la intención de destitución del querellante. Luego de revisar la prueba testifical y documental presentada durante la misma, la Compañía determinó confirmar dicha destitución, efectivo el 16 de julio de 2003.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante Eliseo Sanabria Escobar estuvo o no justificado. La Compañía alegó que el querellante no cumplió con las advertencias antes señaladas en cuanto a su alegado patrón de absentismo e incurrió, nuevamente, en múltiples ausencias sin haber recibido autorización del supervisor para así hacerlo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el querellante se ausentaba de sus labores por razón de enfermedad, o haciendo uso de su derecho a vacaciones regulares. Y cuando era necesario ausentarse, éste, previamente, se excusaba con los guardias de seguridad del almacén, toda vez que, alegadamente, dicha práctica era uso y costumbre entre los empleados.

Luego de examinar, tanto los testimonios vertidos como el registro de asistencia del querellante, (Exhibit #2 de la Compañía), podemos observar dos escenarios: en primer lugar, se refleja en dicho registro que el querellante ha incurrido en un sinnúmero de ausencias que han sido cargadas a las licencias por vacaciones o enfermedad, y, en segundo lugar, el registro muestra varias ausencias del querellante que no fueron autorizadas por su supervisor inmediato.

Con relación a las ausencias con cargo a la licencia por vacaciones o enfermedad, debemos destacar que no se nos presentó la evidencia suficiente para identificar si tales ausencias corresponden o no al plan de vacaciones programado entre el querellante y la Compañía. Por ende, debemos presumir que las mismas fueron autorizadas, y forman parte de los beneficios concedidos durante la negociación colectiva.

Por otro lado, en cuanto a las ausencias sin autorización, nos llama la atención el hecho de que el querellante no recordara las razones por las cuales se ausentó durante los días señalados, sin embargo, sí señaló haberse comunicado con el guardia de los almacenes para informarle que no se presentaría a laborar. En primera instancia, debemos indicar que no quedó establecido que el guardia de seguridad de turno pudiera ejercer su criterio para autorizar a un empleado para ausentarse, por ende, dicha responsabilidad corresponde estrictamente al supervisor o algún representante autorizado. A tales efectos, no habiendo el supervisor autorizado al querellante a ausentarse del 30 de septiembre al 4 de octubre de 2002, procede aplicar la penalidad

contemplada en el Reglamento de la Compañía ante la violación de la Infracción # 12, por abandono de servicio, es decir, ausentarse durante cinco (5) días laborables consecutivos, sin la autorización del supervisor. Nótese, que el hecho de que un empleado omita informarle al supervisor que se va a ausentar de sus labores le causa serios inconvenientes al mismo, entre otras cosas, la oportunidad de localizar con prontitud un reemplazo, lo cual podría tener el efecto de atrasar los servicios que se ofrecen, y, por ende, afectar la calidad de los mismos.

Así las cosas, nos corresponde señalar que la Compañía actuó conforme lo dispone el Manual de Normas de Conducta, Procedimientos, y Medidas Disciplinarias, el cual contempla la **destitución** como sanción por abandono de servicio, **en su primera falta**. Asimismo, el Convenio Colectivo, en su Artículo 5, Sección 1, supra, también faculta a la Compañía para disciplinar, con justa causa, a sus trabajadores.

Evaluada la evidencia presentada, los hechos del caso, el Convenio Colectivo, y todo lo antes consignado, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del querellante estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de diciembre de 2007.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 10 de diciembre de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA LUISA I ACEVEDO
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABJS
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHTS STA.
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA REINA QUIÑONES
DIRECTORA RECS HUMANOS
CIA DE PARQUES NACIONALES
PO BOX 9022089
SAN JUAN PR 00902-2089

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207
SAN JUAN PR 00918

LCDA LOURDES M MÉNDEZ MÉNDEZ
ASESORA LEGAL
CIA DE PARQUES NACIONALES
PO BOX 9022089
SAN JUAN PR 00902-2089

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III