

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS
(Autoridad o Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS
(Unión o UIEAP)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-2721

**SOBRE: DESPIDO POR
ABANDONO DE TRABAJO
MISAE TORRES GONZÁLEZ
REGIÓN CAROLINA**

**ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 28 de octubre de 2008. El mismo quedó sometido el 16 de diciembre de 2008, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "**Autoridad**": La Lcda. Claribel Ortiz, portavoz y asesora legal; el Sr. Luis Lausell, director de relaciones laborales; el Sr. Antonio Hernández, supervisor; el Sr. Noé Marín, supervisor y el Sr. Juan Ortiz, supervisor. Por la "**Unión**": El Lcdo. Jaime Cruz, portavoz y asesor legal; el

Sr. Gilberto Roldán, oficial de la Unión; el Sr. José López, oficial de la Unión y el Sr. Misael Torres, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE LA AUTORIDAD

Que el Árbitro determine, conforme a derecho, al convenio colectivo, y la prueba presentada si procede el despido del querellante Misael Torres.

PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar de conformidad con los términos del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos si el despido del que fue objeto el unionado Misael Torres González estuvo o no justificado.

De determinar que lo estuvo que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado incluyendo sin que se entienda como una limitación una orden para que la AEP reponga en su empleo al querellante retroactivo a la fecha del despido con todos los haberes y derechos dejados de percibir así como una cantidad razonable por concepto de honorarios de abogado a tenor con la legislación y la jurisprudencia aplicable.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ **Artículo XIII- Sobre 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 preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Que el Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estar justificado el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO VII DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra empleado, alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

Sección 2: Queda establecido en este Convenio que la Autoridad retiene todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionales de la gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas.

ARTÍCULO XXIV LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de trabajo para la Autoridad.

Sección 2: Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran cualquier dolencia o lesión que los imposibilite a asistir al trabajo o cuando tengan que acudir a examen o tratamiento médico, dental u optómetra. Cuando un empleado tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a un tratamiento médico, dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su

supervisor y al regresar mostrará evidencia a éste que demuestre su comparecencia ante dicho facultativo.

Sección 3: En caso de ausencia por más de tres (3) días, para tener derecho a la paga de licencia por enfermedad, el empleado deberá presentar un certificado médico a la Autoridad, a más tardar el día que regrese al trabajo. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico y el diagnóstico.

Sección 4: En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, la Autoridad, previa notificación a la Unión, podrá exigir al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no constituya riesgo de salud o de seguridad para con sus compañeros.

Sección 5...

IV. DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO VIII DEBERES DEL EMPLEADO

Sección 1...

Sección 2 - Notificación de Ausencia y Tardanzas

- (a) Para que una ausencia o tardanza sea cargada al balance de licencia acumulada los empleados vendrán obligados a observar las siguientes reglas:
- (1) En aquellos casos en que el empleado pueda anticipar que en una fecha determinada habrá de ausentarse o llegar tarde a su trabajo, éste vendrá obligado a comunicarle dicha situación a su supervisor antes de hacer uso del tiempo.
 - (2) En aquellas ocasiones en que circunstancias impredecibles o extraordinarias no permitan notificación previa, el empleado vendrá obligado

- a llamar a su supervisor inmediato dentro de las dos (2) primeras horas de su jornada de trabajo.
- (3) En aquellas ocasiones en que el empleado le sea totalmente imposible notificar su ausencia o tardanza, según lo anterior dispuesto, éste deberá excusarse con su supervisor inmediatamente regrese a su trabajo.
- (4) Cuando su supervisor inmediato no se encuentre al hacer su llamada, el empleado deberá presentar sus excusas en el siguiente orden estricto:
- (a) Director de Área u Oficina.
 - (b) Subdirector del Área u Oficina.
 - (c) Ayudante Administrativo del Área u Oficina.
 - (d) Cualquiera de los supervisores presentes.
- (5) Cuando un empleado falle en el cumplimiento de las normas anteriormente expresadas o presente una excusa irrazonable, el período de tiempo utilizado se considerará como ausencia sin autorización (ASA) y no le será pagado.
- (b) Abandono del Servicio- Todo empleado que esté ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos, sin autorización previa ni justificación adecuada, incurrirá en abandono del servicio y será separado de su puesto.

Antes de proceder con lo dispuesto respecto a las ausencias sin autorización (ASA) y abandono del servicio, la Oficina de Personal conducirá una investigación de los hechos, de manera tal que se garantice un trato justo y equitativo a las partes envueltas.

IV. HECHOS

1. El Sr. Miscal Torres, aquí querellante, ocupó un puesto de Trabajador de Conservación I, asignado a la brigada de apoyo, Región de Carolina, hasta la fecha de su despido.

2. El Querellante se ausentó de su empleo desde el 19 de diciembre de 2005 hasta el 31 de enero de 2006.²
3. El 12 de enero de 2006, el supervisor de Conservación y el director de la Región de Carolina le suscribieron una carta al director de la Oficina de Relaciones Laborales, informándole que el Querellante no se había reportado a trabajar desde el 19 de diciembre de 2005. Que conforme al reglamento de asistencia el Querellante se encontraba en abandono de servicio.³
4. El 23 de enero de 2006, el supervisor de Conservación y el director Región de Carolina le suscriben una segunda carta al director de la Oficina de Relaciones Laborales, informándole que el Querellante continuaba sin reportarse a trabajar.⁴
5. El 2 de febrero de 2006, el supervisor de Conservación y el director, Región de Carolina le suscriben una tercera carta al director de la Oficina de Relaciones Laborales, en la cual, le incluye dos certificados médicos sometidos por el Querellante.⁵
6. El 14 de febrero de 2006, luego de concluir una investigación administrativa relacionada al Querellante, éste fue citado mediante carta a una vista informal el 27 de febrero de 2006, por el director de Relaciones Laborales.⁶
7. El 27 de febrero de 2006, se llevó a cabo la vista informal en las oficinas de Relaciones Laborales.⁷

² *Veáse Exhibit 5 del Patrono y el 6 conjunto.*

³ *Veáse Exhibit 4 del Patrono.*

⁴ *Veáse Exhibit 7 del Patrono.*

⁵ *Veáse Exhibit 6 del Patrono.*

⁶ *Veáse Exhibit 2 del Patrono*

8. El 28 de febrero de 2006, la Autoridad le envió una carta al Querellante, la cual reproducimos aquí, según fuese redactada, donde le informó lo siguiente:⁸

28 DE FEBRERO DE 2006

Sr. Misael Torres González
Trabajador de Conversación I
Región de Carolina

Estimado señor Torres González;

Mediante comunicación del 14 de febrero de 2006, la Oficina de Relaciones Laborales le notificó que usted incurrió en violación del Reglamento de Asistencia, Artículo VIII-Deberes del Empleado, Sección 2 (b) Abandono de Servicio, durante el período comprendido del 19 de diciembre de 2005 hasta el 20 de enero de 2006. Usted no cumplió con notificar, comunicarse con el personal según el orden jerárquico establecido en dicho Reglamento ni presentó evidencia que justificara dicho abandono.

Reiterándole su derecho constitucional al debido proceso de ley, usted fue citado a comparecer a una vista informal sobre el caso. Lamentablemente el fallo fue en su contra, por lo que se confirma la separación de empleo. La misma será efectiva desde el 16 de marzo de 2006.

De estar en desacuerdo con la presente determinación, le ampara el derecho de apelar la misma, según los parámetros y términos que establece el Convenio Colectivo aplicable entre la Unión Independiente de Empleados de la AEP y la Autoridad.

Cordialmente,

Arq. Lillian Rivera Correa
Directora Ejecutiva

Lam

C Dir. Ejec., Suárez, Exp. Inv., Unión, R. Carolina, Esp. Pers., Trans. Y Ser., Comp. Beneficios

9. El 24 de marzo de 2006, luego de agotar el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, la Unión radicó una querella ante éste foro.

⁷ Véase Exhibit 10 del Patrono.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad argumentó que el despido del Querellante fue justificado. Sostuvo que el Querellante incurrió en ausencias no autorizadas, por más de cinco días consecutivos sin notificar las mismas a su supervisor o personal gerencial de la Autoridad. Que dichas ausencias por más de cinco días laborables consecutivos sin autorización previa, ni justificación adecuada, llevaron al Querellante a incurrir en abandono del servicio.

Arguyó, que el VIII del Reglamento de Asistencia, claramente establece que el abandono de empleo conlleva la separación definitiva de su puesto al empleado que incurra en dicha conducta. Seguido, sostuvo que la determinación se tomó dentro del marco de los derechos gerenciales, según lo establece el Artículo VII, supra. El cual, permite a la Autoridad tomar acciones disciplinarias contra sus empleados siempre y cuando éstas no sean caprichosas o discriminatorias.

Por su parte, la Unión sostuvo que el despido del querellante Misael Torres González por alegado abandono de trabajo durante el periodo comprendido entre el 19 de diciembre de 2005 hasta el 20 de enero de 2006, no se justificó.

Arguyó que la vista informal que se le celebró al Querellante no cumplió con los requisitos mínimos de notificación. Toda vez, que la carta del 14 febrero de 2006, citando al Querellante a una vista informal se refiere a ausencias durante fechas futuras y tampoco le informa sobre el curso de acción específico a seguir en su contra. Además, en dicha carta indica que éste no se reportó a trabajar dentro de los cinco (5) días

⁸ Véase Exhibit 3 del Patrono.

siguientes de haber sido dado de alta del Fondo del Seguro del Estado; cuando el Querellante no había estado reportado al Fondo. También, argumentó que en la vista informal los días objeto de investigación son del 19 de diciembre de 2005 al 6 de enero de 2006, pero lo despiden por el alegado abandono de servicio durante el periodo del 19 de diciembre hasta el 20 de enero de 2006. Asimismo, argumentó que surge del informe del Sr. Suárez, que el supervisor Antonio Hernández envió un memorando el 2 de febrero de 2006 con dos certificados médicos; que según el Querellante fueron entregados el 9 de febrero de 2006.

Seguido, la Unión sostuvo que dichos certificados médicos indican que el Querellante estuvo bajo tratamiento médico desde el 20 de diciembre de 2005 hasta el 21 de enero de 2006. Que dichas ausencias se encontraban plenamente justificadas y que la Autoridad fue notificada de las mismas.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Antes de determinar si el despido del Querellante fue uno justificado debemos, primero, expresamos sobre el reclamo alzado por la Unión sobre el cumplimiento mínimo requerido en cuanto a la notificación de la vista informal. Luego de examinar la prueba presentada concluimos que no empecé los errores en la citación a vista informal la notificación se dio y el empleado asistió; teniendo la oportunidad de ser escuchado en la misma. Por lo tanto, procedemos a analizar la prueba para determinar si el despido por abandono de servicio es justificado o no.

Ahora bien, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales los árbitros han resuelto que los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo por justa causa, es

decir por enfermedad, asunto personal o cualquier otra causa que lo amerite. No obstante, cuando dichas ausencias o tardanzas ocurren con una frecuencia tal que se vuelven un problema crónico que afecta las operaciones normales del Patrono, éste no viene obligado a continuar empleando al trabajador.

Sobre este particular distinguidos árbitros se han expresado de la siguiente manera:

Difícilmente puede sostenerse que un patrono deba sufrir en silencio y sin recursos cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente a su trabajo. Debe sostenerse que le patrono tiene derecho a imponer disciplina no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia del empleado. Un empleado 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.⁹

En Goodyear Clearwater Mills, No. 2, 11 LA 419, el Árbitro Whitney P.Mc Coy se expreso sobre el particular de la siguiente forma:

No importa cuán buenas sean las excusas por ausencia, 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 detener valor alguno para el Patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que el Patrono le retenga en su trabajo.¹⁰

Consono, con lo anterior el prestigioso tratadista Lawrence Stessin a dicho lo siguiente sobre este particular:

⁹ Resuelto en *Hewitt Robbins, Inc.* 23 LA-683

¹⁰ Traducido.

Bajo cualquier norma ó medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido su 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 perjudican la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo y hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuán mucho pueda dar cuando viene al trabajo.¹¹

Por lo cual, aún cuando damos por cierto que el Querellante enfrentaba serios problemas personales no podemos utilizar esto como excusa para justificar sus ausencias sin autorización; las cuales durante los meses de diciembre de 2005 y enero de 2006 lo llevaron a incurrir en abandono del empleo. Lo cierto es, que el Querellante era quien tenía que notificar a la Autoridad de su inhabilidad para trabajar o en la alternativa solicitar una licencia. Cabe señalar que cuando el empleado se va ausentar de su empleo, ya sea por enfermedad, asunto personal o cualquier otro asunto que lo amerite; es él quien debe poner en conocimiento al Patrono de su intención. El no hacerlo lo puede llevar a incurrir en abandono de empleo, cuando dicho periodo se extiende por varios días sin que ocurra la notificación de dichas ausencias. De hecho, en el caso de autos dicho abandono de empleo ocurrió cuando las ausencias del Querellante durante los meses de diciembre de 2005 y enero de 2006 se excedieron de los cinco (5) días consecutivos configurándose así, el mismo conforme lo dispone el Reglamento de Asistencia de la Autoridad.

¹¹ *Employee Discipline, Tercera Edición, Página 67(Traducido).*

Resuelto que el Querellante incurrió en un patrón de ausencias que le llevaron a ausentarse sin autorización por más de cinco (5) días consecutivos; excediendo así lo establecido en el Reglamento de Asistencia de Autoridad, emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada que el despido del Querellante fue justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 24 DE FEBRERO DE 2009.

SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 24 de febrero de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR FEDERICO TORRES MONTALVO
PRESIDENTE UNIÓN INDEP EMPLEADOS AEP
1214 CALLE CÁDIZ
SAN JUAN PR 00920

SR LUIS LAUSELL
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
PO BOX 41029
SAN JUAN PR 00940

LCDO JAIME E CRUZ ALVAREZ
COND MIDTOWN SUITE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ BETANCES & SIFRE/MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III