

Gobierno 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

LOOMIS FARGO & CO.
(Patrono)

Y

**SINDICATO DE GUARDIAS DE
SEGURIDAD Y OPERADORES DE
CAMIONES BLINDADOS DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1104

SOBRE: DESPIDO
SR. DANIEL LÓPEZ MARRERO

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para el lunes, 2 de noviembre de 2009 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

Ese día los Asesores Legales y Portavoces de las partes decidieron someter el caso de autos mediante estipulaciones y sus respectivos Memorandos de Derecho en apoyo de sus posiciones.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 12 de marzo de 2010 fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para

someter sus respectivos Memorandos de Derecho en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por Loomis Fargo & Co. en adelante denominado “el Patrono” o “la Compañía” compareció el Lcdo. Rubén Colón Morales, Asesor Legal y Portavoz.

Por “la Unión” compareció el Lcdo. Arturo Figueroa, Asesor Legal y Portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si el despido fue justificado conforme al Convenio, a la prueba y a las estipulaciones convenidas. De no estarlo que se provea el remedio que proceda.”

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO IV

DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

“Sección 1. Las partes acuerdan que, con excepción de aquellas limitaciones particulares en éste Convenio Colectivo, tanto la dirección como la operación del negocio son atributos de la Gerencia y continuarán siendo exclusivamente en derecho de la Compañía.

Sección 2. Quedan incluidos entre los derechos de Administración, sin limitación de índole alguna, a no ser lo expresado específicamente en el presente Convenio Colectivo, los siguientes: el derecho a emplear, asignar, dirigir, adiestrar, y determinar el número de personal requerido; el derecho a determinar la naturaleza y los métodos que se utilizan para la operación del negocio, incluyendo el derecho de determinar las rutas, la asignación de vehículos el número de turnos, horas de entrada y de salida, y el itinerario de operaciones.

Sección 3. La Compañía tendrá también el derecho de vender, cerrar, liquidar o cesar en sus operaciones en forma total o parcial, o de añadir, cambiar y modificar su forma de operar actual.

Sección 4. En caso de cierre, liquidación o cese de sus operaciones, la Compañía proveerá notificación por adelantado a la Unión, y proveerá la oportunidad de negociar sobre los efectos y repercusiones del cierre o liquidación de operaciones.

Sección 5. La Compañía también retendrá el derecho de establecer y promulgar las reglas y normas razonables, necesarias para la mejor operación del negocio y la dirección de la fuerza de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a la adopción de un programa de detección de consumo de drogas para todo su personal conforme la Ley de Puerto Rico; disponiéndose que cualquier controversia que surja entre la Unión y la Compañía con relación al cumplimiento de una de estas reglas o normas, será dilucidada por medio del procedimiento de quejas y agravios que provee este convenio.

En relación al programa de detección de drogas, la compañía acuerda proveer a la Unión notificación de su adopción con (60) días de anticipación, y a solicitud de la Unión acuerda reunirse con la Unión para discutir y contestar preguntas en relación al mismo. La Unión se reserva el derecho de radicar una querrela de arbitraje cuando se tomen acciones disciplinarias conforme al programa adoptado.”

IV. DISPOSICIONES DEL MANUAL DE EMPLEADOS APLICABLES AL CASO

AUSENCIAS

“Debe notificarse a su Supervisor acerca de cualquier ausencia a más tardar una hora antes de su horario laboral programado por cada día que espera ausentarse. Si usted se ausenta debido a una enfermedad, se le podría pedir

que traiga un certificado médico que certifique que ha estado enfermo.

REGLAMENTOS GENERALES

Es imposible enumerar toda conducta impropia, pero la siguiente lista se suministra para demostrar los tipos de actividades que resultarán en la toma de medidas disciplinarias. Las ofensas son distintas a las enumeradas bajo “ofensas que conducirán al despido automático” y “ofensas que conducirán al despido o suspensión” porque la violación de estos reglamentos resultará en medidas disciplinarias progresivas. Las violaciones múltiples de este grupo de reglamentos conducirán al despido.

Tardanzas o ausentismo excesivo. Cada sucursal fijará sus propios reglamentos.

TARDANZAS Y AUSENCIAS

Los integrantes del vehículo deberán estar presentes en las instalaciones de la compañía listos para trabajar a la hora de comienzo asignada. Los empleados que tengan alguna dificultad en reportarse al trabajo designado (inclusive debido a una enfermedad personal inesperada), sin tener en cuenta la razón, deberán notificárselo al Supervisor de turno por teléfono lo antes posible. No reportarse al trabajo asignado combinado con la falta de notificación al Supervisor de turno, somete al empleado a una terminación de empleo inmediata. Las tardanzas y ausencias repetidas, o una combinación de ambas, tendrá como resultado acción disciplinaria, inclusive la suspensión y la destitución del empleo.”

POLÍTICA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

“El propósito de esta política es evitar que los empleados incurran en patrones irrazonables de ausentismo y/o tardanzas para mantener la sucursal funcionando eficientemente. Se espera que los empleados observen sus

horarios de entrada y salida, asistan regularmente al trabajo y corrijan de forma diligente aquellas situaciones que le provocan ausentarse en forma continua o reincidente de su trabajo.

Esta política y procedimiento se realiza para garantizar a todos los empleados por hora y asalariados no- exentos un trato igual en la administración de un programa para el control de ausencias y tardanzas. Se establece entonces el proceso de revisiones y las responsabilidades de los empleados.

Ausentismo Excesivo:

Cualquiera puede enfermarse de tiempo en tiempo debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, las ausencias pueden ser una carga para tus compañeros de empleo, aún si la razón de tu ausencia es legítima. El ausentismo excesivo, aún por razones legítimas, estarán sujetas a una acción disciplinaria formal progresiva. El ausentismo excesivo se definirá como:

- Estar ausente cuatro (4) veces en cualquier período de cuatro (4) meses.
- Estar ausente seis (6) veces o más durante un período de un año desde que ocurre la primera ausencia y dichas ausencias no estén cubiertas por alguna revisión anterior.
- Los días consecutivos de trabajo perdidos debido a la misma enfermedad o lesión serán considerados como una sola ausencia para propósito de considerar ausentismo excesivo.

El proceso de acciones disciplinarias progresivo se aplicará para ausencias como sigue:

- Primera Revisión - Verbal
- Segunda Revisión - Escrita
- Tercera Revisión - Suspensión de empleo por (3) días sin sueldo para el asociado(a) reflexionar.
- Acción Final - Separación permanente del empleo.

Cuando un(a) empleado(a) haya pasado un año sin tener una revisión, el proceso volverá a comenzar en el primer paso” (Verbal).

V. ESTIPULACIONES ACORDADAS POR LAS PARTES

- “1. Que toda la evidencia sometida en el caso de autos durante el año anterior al 22 de febrero de 2005, no se puede considerar a los fines de concluir o hacer juicio alguno en términos de haberse cometido o no violación disciplinaria alguna. Excepto la del 22 de febrero de 2005, que el árbitro determinará si está comprendida dentro del año que establece el Artículo VIII del Convenio Colectivo, Sección XI.
2. Se estipula el recibo del Manual de Empleado de Loomis Fargo de fecha 7-30-2004, y el Manual de Operaciones del Empleado.
3. Se estipulan las ausencias notificadas y tituladas Revisión de Ausencias, a los fines de que hubo dichas ausencias.
4. Se estipulan los documentos del Fondo del Seguro del Estado del 1998 y 2002. Se estipula que antes de la fecha de hoy no existe ninguna constancia en los expedientes de la Compañía o documento en poder del empleado referente a alegar que sus ausencias tenían relación con esos casos del FSE.
5. Se estipula que la Política de Ausencias y Puntualidad utilizada para los fines del despido, no aparece suscrita por el querellante en los expedientes de la Empresa querellada como evidencia de recibido.
6. Se estipula la fecha de entrada y salida durante el período en que fue disciplinado y despedido en el año 2006, según récords de la compañía.”

VI. HECHOS DEL CASO

El Sr. Daniel López Marrero en adelante denominado “el Querellante” quien trabajaba para la Compañía en el Departamento de Operaciones había sido previamente reinstalado en su puesto el 9 de agosto de 2004.

Como parte de su reinstalación el Querellante fue reentrenado sobre las políticas de la Compañía y se comprometió a corregir su problema de ausentismo demostrado

por este hasta ese momento y se comprometió también a atenerse a seguir y cumplir las normas de personal correspondientes.

Posteriormente el 22 de febrero de 2005 el Querellante fue objeto de una medida disciplinaria que consistió de una suspensión de empleo y sueldo desde el 28 de febrero al 2 de de marzo de 2005 por razón de haberse ausentado e incurrir en tardanzas en más de diez (10) ocasiones en solo cuatro (4) meses. Dicha suspensión no fue impugnada por el Querellante o la Unión.

Posteriormente el 27 de abril de 2005 el Querellante fue nuevamente disciplinado mediante memorando escrito por haberse ausentado por tres (3) días consecutivos sin presentar una excusa médica.

En esa ocasión el Patrono procedió a orientar el Querellante sobre sus responsabilidades y sobre la política de ausentismo.

Posteriormente el 10 de junio de 2005 se le impuso al Querellante una nueva amonestación esta vez no relacionada a ausentismo y el 2 de septiembre de 2005 se le dio una amonestación final por violaciones a las políticas de seguridad.

Posteriormente el 16 de septiembre de 2005 ante nuevas violaciones incurridas por parte del Querellante se suscribió entre las partes un acuerdo sobre última oportunidad condicionado para evitar su terminación de empleo en ese momento.

Como parte de las condiciones del acuerdo se estableció un lenguaje claro relacionado a que el Querellante se comprometió a no incurrir en nuevos patrones de ausentismo, so pena de terminación automática por acuerdo de las partes.

Posteriormente el 26 de febrero de 2006 el Querellante comenzó a ausentarse injustificadamente, razón por la que fue sometido a una segunda revisión el 3 de marzo de 2006 por ausentarse en cuatro (4) ocasiones entre el 13 y el 26 de febrero de 2006, nuevamente el Patrono le dio una nueva oportunidad al Querellante.

Luego el 4 de abril de 2006 se produjo la tercera revisión cuando el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días debido a haberse ausentado en cinco (5) ocasiones entre el 13 de marzo y el 2 de abril de 2006.

El 10 de julio de 2006 se produjo la cuarta revisión cuando al Querellante se le suspendió por cinco (5) días al haberse ausentado en trece (13) ocasiones entre el 3 de abril al 2 de julio de 2006 y se le impuso también una amonestación el 10 de agosto de 2006 por una violación a la política de seguridad.

Finalmente a base del expediente del Querellante y en consideración a todas las acciones disciplinarias que se encontraban vigentes a ese momento el Querellante fue despedido el 23 de agosto de 2006 luego de ausentarse en diez (10) ocasiones entre el 22 de julio al 15 de agosto de 2006.

La terminación de empleo se produjo a menos de un (1) año de que las partes suscribieron el acuerdo sobre última oportunidad condicionado y en el cual se acordó

entre las partes que sería razón para el despido automático el que el empleado volviera a incurrir en patronos de ausentismo.

Es importante señalar que en ningún momento el Querellante intentó aducir justificaciones para su problema de ausentismo.

Las partes estipularon que todas las ausencias que surgen reportadas en los registros de asistencia de la Compañía en las antes señaladas intervenciones y medidas disciplinarias en efecto se produjeron.

El caso de autos se trata de un empleado que reflejaba un grave problema de ausentismo.

Por razón del despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba documental estipulada y sometida por las partes en la vista de arbitraje del caso de autos, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que el Querellante del caso de autos mantuvo un patrón de ausentismo claro y excesivo y surge de la prueba documental estipulada y sometida por las partes que la Compañía le brindó al Querellante oportunidades suficientes y razonables para que mejorara su problema de ausentismo excesivo y para que cumpliera con su responsabilidad de asistir al trabajo puntual y regularmente, todo ello lamentablemente sin ningún resultado positivo.

Con relación al aspecto de la disciplina progresiva impuesta por la Compañía al Querellante, debemos señalar que surgió de la prueba documental sometida que la misma no logró el efecto de corregir el patrón de ausentismo del Querellante y éste continuó con el mismo.

El que un empleado se presente a trabajar de manera confiable, segura y con puntualidad es una condición esencial del empleo en talleres de trabajo como el del caso que nos ocupa, donde de ello depende que se puedan despachar los camiones de recogido de valores y así presentar el servicio pactado con los clientes dentro de los horarios establecidos.

La ausencia de cualquiera de los dos (2) ocupantes de un camión blindado, obliga a una re-estructuración de las rutas y/o de los horarios de otros trabajadores, y significa además costos e inconvenientes sustanciales para el patrono, así como inconvenientes con los clientes, afectándose además la calidad del servicio de la Compañía.

El Querellante del caso de autos tenía un récord claro de ausencias injustificadas, tanto es así que ya había sido despedido anteriormente por ausentismo y abandono de empleo y luego por un acuerdo entre las partes el Querellante fue reinstalado en agosto de 2004.

Luego de ocurrir esto, el Querellante continuó ausentándose injustificadamente y fue orientado y disciplinado por el Patrono en varias ocasiones. La razonabilidad de las

actuaciones del Patrono y por tanto la irrazonabilidad del ausentismo excesivo del Querellante surgen de dos (2) tipos de situaciones a saber:

- 1) ninguna de las medidas de disciplina progresiva aplicadas al Querellante a tenor con la política de ausentismo de la Compañía fueron impugnadas, en ningún momento previo a su despido y 2) existe un acuerdo suscrito entre las partes con la anuencia del Querellante comprometiéndose a que si se le brindaba una última oportunidad de mantenerse empleado, este no volvería a incurrir en patrones de ausentismo. Al respecto, las partes expresamente pactaron que si se reportaba un nuevo patrón de ausentismo, entonces el Querellante podía ser despedido automáticamente.

Además debemos señalar que el Querellante estaba plenamente advertido de las consecuencias de continuar violentando las políticas de ausentismo, por las cuales se le disciplinó reiteradamente, y se le advirtió además de la posibilidad de el despido en una futura ocasión. Véase los casos de, Rivera Águila v. K-mart de PR, 123 DPR 599 (1987) y Secretario del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Entendemos que el Patrono le brindó al Querellante suficientes oportunidades para corregir su problema de ausentismo excesivo. De hecho la Compañía cumplió y siguió el principio de disciplina progresiva ya que como es conocido la conducta consistente de tardanzas y ausencias es susceptible de modificación, brindándole al empleado la oportunidad de corregir y mejorar su conducta y mantener su empleo.

Ello es así ya que la ley requiere que a menos de de que se trate de una ofensa que justifique una medida disciplinaria sumaria, se debe de proveer al empleado la oportunidad de enmendarse y conocer las consecuencias últimas de continuar con su conducta indebida. Tal concepto es reconocido por los árbitros.

Usualmente, en el contexto del arbitraje obrero-patronal durante el proceso de determinar si un Patrono ha actuado correctamente al disciplinar a un empleado por incurrir en tardanzas y/o en ausentismo excesivo, los árbitros tienden a evaluar caso por caso, a base de los hechos particulares y las circunstancias de los mismos, y no de normas generales. Al respecto, algunos factores normalmente tomados en consideración por los árbitros incluyen a saber: a) la duración y el tiempo durante el cual el empleado demuestra una pobre asistencia; b) las razones para dichas ausencias; c) la naturaleza del trabajo del empleado; d) la regularidad de los eventos de ausentismo; e) el establecimiento por el patrono de políticas claras relativas al ausentismo, que sea de conocimiento de todos los empleados, f) si las mismas han sido aplicadas de manera justa; y g) si el empleado fue adecuadamente advertido de que se tomarían medidas disciplinarias en caso de no haber mejoría en su conducta. De hecho, de ordinario, la enfermedad es una de las razones más frecuentemente utilizadas por los empleados que se ausentan de sus trabajos para buscar justificar sus ausencias reiteradas. Al respecto, los comentaristas sostienen que aunque es razonable que los trabajadores sean excusados por ausencias ocasionales debido a enfermedad, el patrono tiene el derecho de

protegerse contra falsas alegaciones de enfermedad de los empleados o por otra parte de excesos continuos o injustificados. Al evaluar si un ausentismo excesivo debido a razones de enfermedad justifica algún tipo de medida disciplinaria, el árbitro puede considerar si el récord de asistencia del empleado cae o no bajo los parámetros de aceptabilidad. El patrono puede, por su parte, tomar en consideración, 1) el registro previo de asistencia del empleado, 2) el tiempo de servicio en la empresa, 3) su esfuerzo de ser un buen empleado, 4) su deseo de superación, 5) la naturaleza de las ausencias, y 6) el efecto de las ausencias en la eficiencia y moral de la compañía, entre otros factores. Se ha reconocido que la posición de la compañía en un caso de despido es razonable si se demuestra que el empleado ha sido orientado y luego advertido de las consecuencias de su ausentismo, éste no enmienda su conducta. Véase *Grievance Guide*, 6ta. Edición, B.N.A. Washington D.C. 1987, página 21.

En cuanto al caso que nos ocupa y con relación a otro aspecto, debemos señalar que si bien se estipuló por las partes que meses antes de que fuera despedido el Querellante recibió tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, en adelante "el F.S.E." también se estipuló que no existe ningún récord del Querellante de que el mismo alegara alguna vez que tales condiciones por las cuales en su momento recibió tratamiento y luego fuera dado de alta, hayan sido causa de ausentismo.

Simplemente el Querellante no presentó prueba para intentar justificar su ausentismo ni antes del despido, ni en la vista de arbitraje.

Debemos señalar que del expediente del Querellante fueron estipulados un sinnúmero de documentos que establecen que en efecto en múltiples ocasiones se discutió la política de ausentismo con el Querellante, y que se le advirtió, y se le orientó sobre sus consecuencias.

El Querellante conocía la política escrita sobre el ausentismo y fue orientado sobre la misma.

En el caso de autos el Querellante fue objeto de múltiples acciones de disciplina progresiva. Para cada una de las intervenciones, el Patrono documentaba la disciplina aplicada en un formulario que hacía referencia a la política de ausentismo y los pasos allí establecidos.

De hecho, ninguna de las intervenciones disciplinarias previas del Patrono con el Querellante, varias de las cuales conllevaron suspensiones de empleo y sueldo, fueron impugnadas por el Querellante o la Unión.

Ello demuestra a nuestro entender que se trataron de acciones validas y con conocimiento por parte del Querellante de las normas de administración de personal correspondientes.

Con relación a lo anterior debemos señalar que la situación particular del ausentismo es un asunto en extremo trillado en materia disciplinaria, habiéndose resuelto que el mismo constituye justa causa para el despido, siempre que el Patrono le haya dado al empleado el beneficio de la disciplina correctiva. Es justo suponer que un

empleado puede incurrir razonablemente en ausencias al trabajo por causas justificadas. No obstante, cuando esas ausencias son con una frecuencia tal que llegan a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo y el empleado no mejora su problema ante las advertencias y medidas correctivas del Patrono, ello constituye justa causa para la separación del empleado. La asistencia normal al trabajo es parte inherente y fundamental de los deberes de todo trabajador. Cuando se establece que éste ha incurrido en un ausentismo crónico y no ha reaccionado de manera positiva a las oportunidades que se le hayan ofrecido para enmendar su conducta, no puede obligarse al Patrono a que le retenga en su empleo sin importar las excusas que pueda ofrecer el trabajador, incluyendo razones de enfermedad. Esta ha sido y es, en términos generales, la norma de consenso entre los árbitros con relación al ausentismo y a un patrón de ausencias crónico en el taller de trabajo. En el caso de la Puerto Rico Telephone Company, Caso Núm. A-87-13 (1971), se resolvió y citamos que:

“La asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador, habiéndose aceptado en el campo de las relaciones obrero patronales que un patrono puede disciplinar propiamente a cualquier empleado que no se ajuste a un patrón regular de asistencia. Esto es así, ya que, obviamente, ninguna empresa puede operar en forma eficiente y exitosa sino puede depender de la asistencia regular de los empleados a su trabajo. Como consecuencia lógica, se afectan adversamente no solo las operaciones económicas de la empresa, sino también la eficiencia y la moral del grupo de trabajo. Por esa razón los árbitros han decidido en forma consistente que un patrono no viene obligado a continuar excusando las ausencias, no importa la validez de sus razones, si éstas son tan frecuentes que hacen

que los servicios de este empleado sean de poco o ningún valor para la compañía.” (Subrayado nuestro).

En el caso de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, Caso Núm. A-142-1 (1971), el Honorable Árbitro Pedro Santos concluyó lo siguiente:

“Estamos ante un caso claro de ausentismo crónico. Debemos advertir que es el consenso general entre todos los árbitros, que la asistencia al trabajo es parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que el árbitro, por más humanamente que vea un caso de naturaleza, no puede gravar la eficiencia de las operaciones del negocio de un patrono, obligándole a retener en su empleo a un trabajador que haya dado pruebas de no poder cumplir satisfactoriamente con su asistencia regular al trabajo, aún cuando las ausencias crónicas se deban a razones de enfermedad. Este principio ha sido expresado en distintas formas por distintos árbitros, pero siempre aplicando, básicamente, la misma norma. (Énfasis nuestro).

En igual sintonía, véanse también los casos de J.R. Steel, Inc., NCA, Caso Núm. A 1415 (1981) del Honorable Árbitro José C. Costa Rodríguez; y Bacardi Corporation y Congreso de Uniones Industriales, NCA, Caso Núm. A 689 (1985) del Honorable Árbitro Edgardo L. Cruz Fortier.

En adición, innumerables laudos arbitraje han sostenido la facultad del Patrono para implantar sistemas para resolver el problema del ausentismo crónico, ya que esta facultad es considerada como un derecho básico, necesario e inherente del Patrono quien tiene completo derecho a tomar aquellas acciones disciplinarias que estime convenientes en caso de ausentismo, aún cuando el mismo responda a una enfermedad. Sobre este aspecto se ha resuelto que:

“The right to control unnecessary absenteeism is the most Basic and essential of management rights. Certainly an employer can require employees to attend upon their work. Without this requirement all other management rights would be meaningless.” Wanese Corp., 62 LA 1175, 1177 (1973). (Subrayado nuestro).

“Arbitrators have long recognized an employee’s legitimate interest in controlling employee attendance, even if it involves ultimately discharging employees for excessive absences due to illnesses or injuries, even though such circumstances may be beyond the control of the employees, employer’s business interest in being efficient and competitive may warrant the maximum discipline in some cases.” Mazzetti Co., 91 LA 154, 158 (1988).

“It is clear that an employee’s inherent management right to establish reasonable work rules within the bargaining unit extends to an absentee control program subject only to applicable laws and specific limitations in the labor agreement.” Simmons U.S.A., 85 LA 809, 810 (1985).

Sobre el derecho que tiene un Patrono a crear y establecer una política para controlar las ausencias, se ha resuelto que:

“An employer’s right to fashion and implement an absentee control policy or program, without obtaining the agreement of any bargaining unit or its members, is so finally established that the matter requieries no further discussion.” Robertshaw Controls Co., 69- LA 77, 79 (1977).

También sobre el problema del ausentismo se resolvió en el caso de Atlantic Richfield Co., 84 LA 257, 261, lo siguiente:

“Employee absenteeism is one of the most critical problems in the labor-management relationship today. See personnel policy forum, Bureau of National Affairs, Inc., ‘Employee Conduct and Discipline, August 1973; Arbitrator Velase in

General Tire and Rubber Co., 61 LA 1233. According to the labor relations yearbook of 1977 (NBA, 1978), p. 50, time lost due to injury, illness and personal or civic activities amounted to 82,000.000 hours or 3.5% of scheduled work time ...

Employment entails an obligation to attend work. Employees must recognized that the profitable operation of a business enterprise and, consequently, their economic well being depends upon regular attendance. No employer can stay in business of its employees cannot be depended upon to report for work and to work a normal scheduled day." ...

En el caso de Ever containers, 30 LA 667, se expresó lo siguiente sobre éste particular:

"The conduct of an efficient business operation requires that a work force be available and on the job when schedules. Allowing the employees to disrupt this scheduling by their own starting time would be a completely unreasonable position. The grievant's past record indicates a complete disregard for his employer in this respect. The employer is completely justified in insisting that employees be at work on time."

De igual forma en el caso de Lau Blower Co., 24 LA 52, se señaló lo siguiente:

"If an employee fails to report for work without notifying his employer, production schedules may be dislocated and shipping commitments violated. Moreover, it means that its fellow workers will have to assume his duties since the plant must operate if the more to be paid." (Citado en Ever Containters, supra).

Se ha establecido, además, en el campo de arbitraje obrero patronal que el ausentismo es una falta de tal magnitud que aún cuando tenga justificación, el Patrono puede imponer medidas disciplinarias contra el empleado.

Sobre este punto, en la obra de Elkouri & Elkouri, *How Arbitrations Works*, 4ta.

Edición, a la pág. 578, se estableció lo siguiente:

“All reasonable management readily excuses occasional absences due to illness. However, management may properly sep to guard against false claims of illnees. Moreover, it may feel impelled to terminate employees whose genuinely poor condition of health required excessive absences.”

Igualmente, en un gran número de ocasiones se ha sostenido el despido de un empleado cuando del expediente de éste surge que tiene un historial y/o patrón de ausentismo. Sobre este particular véase los casos *Unión Oil of Cal.*, 91 LA 1206 (*klein*, 1988); *Cameron Iron Works*, 85 LA 396 (*Milentz*, 1985); *Champion Papers, Champion Int'l, Courtland Mill*, 74 LA 623 (*White*, 1980); *General Elec.. Co.*, 74 LA 290 (*MacDonald*, 1979). Sobre este particular es ilustrativo el caso de *Profesional Med Team Inc. and Service Employees, Local 79*, 111 LA 348, en el cual el árbitro sostuvo el despido de un empleado al cual el Patrono había aconsejado y había amonestado verbalmente y por escrito.

Debemos señalar, que 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 y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, pág. 457, et. Seq, 4ta. Ed., 1985). (Subrayado nuestro).

Además, está firmemente establecido en el campo obrero patronal, en la jurisdicción local, 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. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

Analizada y aquilatada la prueba, somos de opinión que los hechos y circunstancias que rodean este caso, necesariamente inclinan la balanza a favor de la decisión tomada por la Compañía. Entendemos que el despido del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto o irrazonable. Por el contrario, estamos convencidos de que existió justa causa para el mismo por parte de la Compañía.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresadas, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El despido Sr. Daniel López Marrero estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo, a la prueba y a las estipulaciones convenidas.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de abril de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 13 de abril de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CECILIO ALLENDE
PRESIDENTE
SIND GUARDIAS DE SEG Y
CAMIONES BLINDADOS
PO BOX 29635
AVE 65 INFANTERÍA
SAN JUAN PR 00929-0029

SRA IVONNE SANTIAGO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
LOOMIS DE PUERTO RICO INC
PO BOX 191666
SAN JUAN PR 00919-1666

LCDO RUBÉN COLÓN MORALES
2 CALLE VELA EDIF. ESQUIRE PISO 5
SAN JUAN PR 00918

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS
PO BOX 277
CATAÑO PR 00962-0277

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA

|