

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

ALLIED WASTE OF PONCE, INC. antes
BROWNING FERRIS INDUSTRIES OF
PUERTO RICO, INC. (BFI-PONCE)
Compañía o Patrono

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
LOCAL 901
Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-1332

SOBRE: DESPIDO
NELSON L. ROSA BREBÁN
AUSENTISMO

ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La vista del caso de autos se celebró el día 15 de enero de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. A la misma comparecieron:

POR LA COMPAÑÍA: Lcdo. Ricardo Pizarro, Representante Legal y Portavoz; Julio E. Delgado, Gerente General en Ponce y Testigo; y Nélica Sánchez, Gerente de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José E. Carreras, Representante Legal y Portavoz; Luis A. Mangual, Representante y Testigo; y Ángel Vázquez, Representante; y Nelson Luis Rosa Brebán, querellante y Testigo.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por lo que ambas sometieron, por separado, los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Determinar si el despido del Sr. Nelson Rosa estuvo justificado y disponer el remedio que en derecho proceda.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que la Árbitro emita un remedio adecuado.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante, Nelson Luis Rosa Brebán, estuvo justificado o no. De no estar justificado la árbitro proveerá el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

¹ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

...

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) asunto(s) 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.

...

ARTÍCULO 14 ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN

Los derechos pertenecientes única y exclusivamente a la Compañía por la presente son exclusivamente reservados y por ende de ninguna forma limitados a lo siguiente: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones de y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, reemplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevo equipo y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos; el derecho de subcontratar; el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y establecer cambios en el volumen de trabajo y turnos de trabajo; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad contratante; el derecho de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión, reducción, o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad; el derecho de determinar los estándares, métodos y medios de producción; el derecho de determinar la programación de producción; el derecho de determinar el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número de cualificaciones de empleados que necesita la Compañía en cualquier momento y el número de cualificaciones de empleados que serán empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; el derecho a determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse.

ARTÍCULO 10
ACCIONES DISCIPLINARIAS

...

10.3 - Caducidad

Cualquier acción disciplinaria caducará a los once (11) meses de la fecha de los hechos que dan base a ella y no se usaran en ningún procedimiento contra el empleado en ocasiones futuras; excepto en acciones disciplinarias relacionadas con accidentes previsibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será doce (12) meses.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo², vigente desde el 20 de abril de 2005 hasta el 1ro. de octubre de 2009.
2. El Sr. Nelson L. Rosa Brebán, querellante, trabajó para BROWNING FERRIS INDUSTRIES OF PUERTO RICO, INC. , en adelante, BFI, hasta el 23 de agosto de 2006.
3. Al momento del despido el Querellante se desempeñaba como ayudante de chofer.
4. El señor Rosa Brebán tuvo veintitrés (23) ausencias no justificadas en ocho (8) meses.

² Exhibit 1 Conjunto.

5. El Sr. Julio Delgado Marrero, es el Gerente General de Allied Waste of Ponce, antes BFI.
6. Entre las funciones del señor Delgado Marrero se encuentra manejo de las operaciones totales de la división, administración de los convenios colectivos, las políticas y procedimientos de la Compañía, interviene con casos durante el procedimiento de quejas y agravios.
7. El señor Delgado Marrero se reunió en diversas ocasiones con el señor Rosa Brebán para discutir el asunto del patrón de ausentismo que éste mantenía. En dichas ocasiones se le indicó sobre la importancia y necesidad de que corrigiera el mismo y se le apercibió que podía ser despedido por ello.
8. En las referidas reuniones el señor Rosa Brebán nunca presentó documento alguno para justificar las ausencias por las que se le estaba disciplinando.
9. Las comunicaciones dirigidas al Querellante y en las cuales se le notificaba de su conducta absentista fueron discutidas tanto con él como con el Representante de la Unión; y expresamente señalan la exhortación a mejorar su asistencia y se le apercibe sobre las severas medidas disciplinarias a las que se exponía de no mejorar, incluyendo el despido.
10. Ninguna de las medidas disciplinarias impuesta al Querellante, con anterioridad, fue cuestionada por la Unión mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios contemplado en el Convenio Colectivo.

11. Las ausencias del Querellante afectan las operaciones de la Compañía, a la matrícula y el servicio que se les brinda a los clientes, exponiendo a la Compañía a posible pérdida de contratos.
12. La Compañía le concedió vacaciones al Querellante en un intento para que éste atendiera asuntos personales y corrigiera su patrón de ausentismo.
13. El señor Rosa Brebán no mejoró en su patrón de ausentismo, por lo que el 23 de agosto de 2006 fue despedido.
14. Inconforme con la determinación de la Compañía, la Unión activó el mecanismo de arbitraje, por lo que el 11 de septiembre de 2006 radicó la querrela de autos.

OPINIÓN

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Nelson L. Rosa Brebán, Querellante, estuvo justificado o no.

La Compañía alegó que el despido del señor Rosa Brebán, se debió a que éste incurrió en un patrón de ausentismo. Añadió que cumpliendo con las disposiciones del Artículo 14, Administración y Operación del Negocio, del Convenio Colectivo vigente entre las partes y en su prerrogativa gerencial de disciplinar a sus empleados y de velar por el orden y eficiencia de sus operaciones, amonestó por escrito y suspendió al Querellante, apercibiéndole de las consecuencias que tendría el no corregir dicho patrón. Sin embargo, éste continuó ausentándose.

Continuó alegando, que el Querellante incumplió con el deber esencial de asistir regularmente a su trabajo. Que ello tiene un efecto perjudicial para la Compañía, ya que dificulta conseguir un sustituto debido al horario en que comienza el Querellante, a las 3:00 a.m. La ruta no puede salir a la calle en tiempo, por ende, se afecta el servicio. Al no salir a la hora correspondiente, el servicio no se brinda a la hora indicada, lo que provoca quejas y pone en riesgo los contratos obtenidos. De manera que, ante el patrón de ausentismo del Querellante se vio en la necesidad de despedirlo efectivo al 23 de agosto de 2006.

De conformidad con lo anterior, la Compañía solicita se confirme el despido, sanción disciplinaria impuesta al señor Rosa Brebán, Querellante.

La Unión, por su parte, alegó que entiende no se justifica la medida disciplinaria.

Para probar su caso el Patrono presentó como testigo al Sr. Julio Enrique Delgado Marrero. El señor Delgado Marrero declaró que como Gerente General de Allied Waste de Ponce, antes BFI de Ponce, estaba a cargo de las operaciones totales de la división, de la administración de los convenios colectivos, así como, de todas las políticas y procedimientos de la Compañía. En relación con la administración de personal indicó que intervenía con todos los casos en el procedimiento de quejas y agravios.

En lo pertinente al despido del señor Rosa Brebán, declaró que el mismo se debió al patrón de ausentismo que éste sostuvo mientras trabajó para la Compañía. Acción que se tomó luego de que se le dieron múltiples oportunidades y éste no corrigió.

En apoyo de lo declarado por el señor Delgado Marrero, se presentó en evidencia las comunicaciones enviadas al Querellante mediante las cuales se le exhortaba a corregir su patrón de ausentismo, así como, a lo que se exponía como consecuencias de no corregir el mismo. Dichos documentos fueron marcados como Exhibit 1 al 4 de la Compañía. Copias de las comunicaciones le fueron enviadas a la Unión. Sin embargo, ninguna de las acciones fue cuestionada en el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

Surge del testimonio del señor Delgado Marrero que luego de una segunda suspensión, en esta ocasión de cinco (5) días, le concedieron tres (3) semanas de vacaciones al Querellante, para atender unos asuntos personales. Sin embargo, posterior a esto, éste continuó con su patrón de ausentismo por lo que se reunió, nuevamente, con el señor Rosa Brebán para discutir el asunto. Lo apercibió que si continuaba con el patrón de ausentismo iba a ser despedido. Declaró, además, que en las reuniones que se celebraron con el Querellante, en las que estaba presente un delegado de Unión, se discutió las consecuencias que tendría si éste no corregía su patrón de ausentismo. También, declaró que el Querellante, nunca le entregó documento alguno para excusar sus ausencias.

El señor Delgado Marrero declaró sobre el efecto que tenían las ausencias en las operaciones y los empleados. Éste indicó que dado el hecho que los horarios inician a

las 3:00 a.m. se hace sumamente difícil conseguir un sustituto a esa hora, la ruta no puede salir a la calle en tiempo y se afecta.

Por otra parte, los demás chóferes tienen rutas asignadas, en dicho momento tienen que cambiar personal de ruta. Señaló que se afecta el servicio, ya que no se brinda el mismo a la hora indicada, lo que provoca quejas y pone en riesgo los contratos, así lo indicó con relación al Municipio de Ponce.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Nelson Luis Rosa Brebán, querellante, quien se limitó a alegar que le entregó a su supervisor evidencia que justificaba sus ausencias. Luego varió su versión en cuanto a quién le fueron entregados.

Copia de los documentos fue sometida en evidencia y los mismos fueron marcados como: Exhibit 1, Certificado de Comparecencia al Tribunal Superior en Ponce, el día 23 de agosto de 2006, Exhibit 2, Notificación de cita a Tribunal el día 12 de julio de 2006 y Exhibit 3, Certificado de Comparecencia al Tribunal Superior el día 12 de julio de 2006.

El ordenamiento laboral ha definido disciplinar como la acción adversa tomada por un patrono hacia un trabajador en respuesta a la conducta del trabajador³. La disciplina progresiva es el proceso mediante el cual se intenta modificar la conducta errada de un trabajador mediante el incremento gradual de la sanción ante cada

³ Norman Brand (Editor) Discipline and Discharge in Arbitration, ABA -Section of Labor Employment Law-, BNA (1998), Pág. 57.

incumplimiento. El propósito de la disciplina progresiva es dar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta. La sanción del despido es reservada solamente para serios incidentes de conducta errada o para sancionar actos repetitivos de mala conducta⁴.

La imposición de una sanción le envía un mensaje al trabajador de que su conducta está fuera de las expectativas de lo que es aceptable. De esta manera, se permite la oportunidad de corregir la misma. El concepto de disciplina progresiva está fundamentado en la premisa de que tanto el patrono como el trabajador se benefician cuando se le permite al trabajador modificar su conducta pero permaneciendo como un miembro productivo de la fuerza de trabajo.

Nuestro ordenamiento laboral exige que el patrono le exprese al trabajador cuáles son las expectativas con relación a la conducta antes de imponer cualquier medida disciplinaria. El trabajador debe estar advertido previo a la imposición de la sanción sobre cuál sería la consecuencia de sus actos y qué conducta puede poner en riesgo su trabajo.

En cumplimiento con el principio de la disciplina progresiva previo a un despido se deben haber implementado como medida disciplinaria al trabajador advertencias orales, advertencias escritas y suspensiones.

⁴ Idem. Pág. 57.

Las amonestaciones orales o escritas son una advertencia de que la conducta señalada no es tolerada y de que será severamente castigada en el futuro. Las advertencias orales o escritas son un factor esencial en el momento de evaluar la aplicación de métodos de disciplina más severos en actos futuros⁵.

La suspensión es el próximo paso luego de que las amonestaciones orales o escritas han sido implementadas y el trabajador no ha modificado su conducta. La suspensión como medida disciplinaria se impone cuando el trabajador ha cometido uno o más actos impropios sobre los cuales ha sido previamente amonestado. Los árbitros han enfatizado que la suspensión como medida de sanción debe ser correctiva y rehabilitadora.

Con relación al despido como sanción, mucho se ha dicho en nuestro ordenamiento laboral. El despido es reconocido por los tratadistas como la pena capital en el campo laboral (“industrial capital punishment”). El principio de justa causa permite el despido ante un solo incidente que contiene una conducta grave o como el último proceso de disciplina progresiva.

Con lo anterior en mente y una vez analizada la totalidad de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, en el caso de marras el Patrono demostró que el despido del Sr. Nelson Luis Rosa Brebán, querellante, estuvo justificado. La evidencia presentada demostró que la Compañía le brindó al

⁵ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5ta. Edición, Pág. 931, (BNA Books, 1997).

empleado una serie de oportunidades y advertencias para que corrigiera su patrón de ausentismo y éste hizo caso omiso. Por lo que, luego de haber aplicado disciplina progresiva el Querellante fue despedido.

En ausencia de evidencia de parte de la Unión, que probará que el Patrono utilizó sus prerrogativas contenidas en el Convenio Colectivo y despidió injustificadamente o que actuó de forma discriminatoria, arbitraria o caprichosa, se confirma el despido del Querellante.

La prueba presentada, por el Patrono, demostró que el señor Rosa Brebán, querellante tenía un patrón de ausentismo crónico. Veamos.

El 27 de enero de 2006, el Patrono le hace una advertencia escrita al Querellante por motivos de su patrón de ausentismo. En esa ocasión, se hace referencia a las ausencias de los días 7 y 16 de diciembre de 2005; 5, 10, 13, 23 y 26 de enero de 2006, o sea, ocho (8) en mes y medio. También, le advierte que su acción puede conllevar medidas severas incluyendo el despido, y le exhorta a mejorar esta práctica y a conservar su empleo. **Exhibit 1.**

El 10 de febrero de 2006, el Querellante fue objeto de otra comunicación de parte del Patrono. Mediante la misma se le hace referencia a las ausencias mencionadas en el Exhibit 1, y le añaden la ausencia del día 1ro. de febrero de 2006. Por ello se le suspende de empleo y sueldo por dos (2) días. Nuevamente, se le advierte que su acción puede

conllevar medidas severas incluyendo el despido inmediato y le exhorta a mejorar esta práctica y a conservar su empleo. **Exhibit 2.**

No obstante, luego de estos apercibimientos y suspensión, el señor Rosa Brebán se ausenta el día 22 de febrero de 2006, los días 1, 8, 9 y 15 de marzo de 2006, los días 4, 19, 21, 24 de abril de 2006 y el día 24 de mayo de 2006. En esta ocasión fue suspendido por cinco (5) días. **Exhibit 3.** Aquí, nuevamente, y por tercera ocasión se le exhorta al Querellante a mejorar su práctica de ausentarse y se le apercibe otra vez que estaba sujeto a despido si no corregía la misma.

La Unión no presentó evidencia para controvertir la prueba presentada por el Patrono. El Querellante no negó las reuniones celebradas con él y los apercibimientos recibidos sobre la exposición a ser despedido si continuaba ausentándose. Tampoco, sometió evidencia para justificar las ausencias por las que fue objeto de dos (2) suspensiones, luego de las debidas advertencias escritas. La única prueba sometida por la Unión a los fines de justificar dos (2) ausencias de las veintitrés (23) ausencias tomada en consideración al momento de despedir al Querellante no resultó pertinente al caso.

La Unión alegó que el Querellante se ausentó el día 23 de agosto de 2006, fecha en que fue despedido, debido a que tenía que comparecer a una vista en el Tribunal. **Exhibit 1** de la Unión. También, presentó una Notificación de comparecencia al Tribunal para el día 12 de junio de 2006, **Exhibit 2.** Mientras que el **Exhibit 3** es la Certificación de comparecencia al Tribunal el día 12 de junio de 2006. Sin embargo, la

Compañía no tomó acción disciplinaria en contra del Querellante para ninguno de los dos (2) días (23 de agosto de 2006 ni el 12 de junio de 2006).

De conformidad con lo anterior, la Compañía demostró que el señor Rosa Brebán, querellante, incumplió con el deber esencial de asistir regularmente a su trabajo. La prueba demostró que el Querellante tuvo veintitrés (23) ausencias sin justificar en un período de ocho (8) meses, lo que, ciertamente, afecta las operaciones de la Empresa. Igualmente, quedó probado que éste fue apercibido constantemente de las consecuencias a que se exponía si no corregía su patrón de ausentismo y aún así continuó ausentándose.

El Artículo 14, Administración y Operación del Negocio del Convenio Colectivo vigente entre las partes, al momento de los hechos, dispone que la Compañía tiene la prerrogativa gerencial de mantener el orden, disciplina y eficiencia de las operaciones, al igual que mantiene su facultad para disciplinar y despedir empleados.

Por otro lado, el Artículo 10.1 del Convenio Colectivo dispone que la Compañía deberá amonestar por escrito a un empleado antes de despedirlo por una causa distinta a aquellas para las cuales, en dicho Artículo, se contempla el despido como acción sumaria.

En el presente caso la Compañía, previo a despedir al Querellante, utilizó la disciplina progresiva la cual consistió de advertencias verbales, amonestación escrita, suspensión de dos (2) días, y suspensión de cinco (5) días. Acciones disciplinarias que

nunca fueron cuestionadas por la Unión en el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

Es norma establecida en el campo obrero patronal que todo patrono espera contar con la asistencia regular de sus empleados al trabajo, pues de esto depende para que fluyan de manera satisfactoria las operaciones de la empresa.

Igualmente, se reconoce en el ámbito laboral que el absentismo crónico es objeto de disciplina y puede conllevar el despido si el empleado, luego de habersele aplicado disciplina progresiva, mantiene el mismo patrón de conducta. La falta de aviso, las ausencias continuas, y la inhabilidad de un patrono de asegurar a tiempo personal sustituto para los empleados que se ausenten, tienen un efecto adverso en las operaciones de una compañía. Otros efectos negativos del ausentismo crónico son que, las operaciones de las compañías se convierten en ineficientes y desordenadas, crea una carga adicional de trabajo hacia el resto de los empleados, gastos adicionales por pago de tiempo extra, baja la producción y causa disgusto a los clientes. También, las ausencias continuas de los empleados afectan el ánimo y la moral de los compañeros en el taller de trabajo.

Un árbitro o tribunal no debe alterar la sana discreción y buen juicio de la gerencia en la administración de su personal, a menos que se establezca, claramente, que la sanción impuesta es arbitraria, discriminatoria o caprichosa. **Watson v. FT. Woth**

Bank & Trust, 487 US 977, 101 L. Ed 2d 827 (1988); Manser v. Diamond Shamrock Chemicals Co., 29F 3rd. 1073 (6th Cir.1994; Billet v. Cigna Corp. 940 F 2d 812.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, las contenciones de las partes, la evidencia presentada y el Convenio Colectivo, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Nelson Luis Rosa Brebán, estuvo justificado. Se sostiene la medida disciplinaria impuesta por el Patrono y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 16 de junio de 2009.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 16 de junio de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
B F I PONCE
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

SR LUIS A MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RICARDO PIZARRO
PIZARRO LAW FIRM
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

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

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III

