

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
"la Autoridad"

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO**
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-144

SOBRE: DESPIDO (AUSENTISMO)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el lunes, 25 de febrero de 2008, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 28 de marzo, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE LOS PUERTOS, en adelante denominada "la Autoridad", los señores Orlando Rubert y Ángel Pérez; y el Sr. Radamés Jordán, Jefe Relaciones Industriales y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores Isabelo

Valcárcel, Oscar Valcárcel, testigos; Cándido Arroyo, querellante; Luis Malavé, Presidente; y la Lcda. Ada Pérez Alfonso, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si a base de la prueba, el convenio colectivo y conforme a derecho, si se justifica o no el despido del Sr. Cándido Arroyo Martínez.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I - Conjunto - Convenio Colectivo de 1ro. de abril de 2005 al 31 de marzo de 2009.
2. Carta de 5 de julio de 2007 dirigida al Sr. Cándido Arroyo Martínez y suscrita por el Sr. Fernando J. Bonilla.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Hoja de Trámite de 18 de junio de 2007 dirigida al Sr. Orlando Rubert y suscrito por el Sr. Ángel Pérez.
2. Exhibit II, Autoridad - Time Card del periodo de 6-1-07 al 6-21-07 del Sr. Cándido Arroyo.
3. Exhibit III, Autoridad - Carta de 15 de enero de 2003 dirigida al Sr. Cándido Arroyo y suscrito por el Sr. José G. Baquero Tirado. Dicho exhibit tiene anejado, Acción de Personal de fecha de 21 de enero de 2003; y Documento Regreso Servicio Activo de 2 de junio de 2003.
4. Exhibit IV, Autoridad - Carta de 21 de junio de 2007 dirigida al Sr. Cándido Arroyo y suscrita por el Sr. Radamés Jordán.
5. Exhibit V, Autoridad - Minuta de 14 de enero de 2003.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Solicitud de Licencia del Sr. Cándido Arroyo.
2. Exhibit II, Unión - Certificado Médico de fecha de 6-11-07 del Sr. Cándido Arroyo.
3. Exhibit III, Unión - Talonario de cheque del periodo 25 de junio de 2007 al 1 de julio de 2007 del Sr. Cándido Arroyo.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Sostiene la Autoridad que el despido estuvo justificado, ya que el empleado aquí envuelto incurrió en abandono de trabajo.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que el empleado no cometió la falta imputada por la Autoridad.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

De la prueba presentada se desprende que el Sr. Cándido Arroyo se ausentó de su trabajo del 11 al 18 de junio de 2007. El 11 de junio fue su último día de trabajo al medio día, y posterior a esto, no se reportó a trabajar ni llamó para excusarse con sus supervisores. El día 28 de junio en el cual se celebró una visita administrativa en relación a este caso, es que presenta por primera vez un certificado médico.

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.¹ 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.² En este caso, ya se le había dado oportunidad al empleado que corrigiera su patrón de ausentismo.

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 norma 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 impropio o desordenado y/o la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.”

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, ello

¹ Elkouri & Elkouri - How Arbitration Works, 4th Ed. BNA, Washington D. C., 1985; pág. 457 et. seq.

² Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228.

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 cuando 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.³

³ 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.

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁴ en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

“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 desmedido en el trabajo;⁵ y/o abandono de trabajo.

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 consenso 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.

Si bien es cierto que el querellante era un buen trabajador, que llevaba tiempo en el Autoridad, que no tenía mayores problemas con sus supervisores, no es menos cierto, que no supo aprovechar al máximo la oportunidad brindada por la Autoridad para corregir su problema de ausentismo. Es penoso, pero no podemos avalar la conducta

⁴ Employee Discipline, 3rd Ed, BNA Washington D. C.; pág. 67.

⁵ Rafael A. Berrios, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Núm. 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

exhibida por el querellante, máxime cuando no se nos demostró que no hubo condición que inhabilitara al empleado de poder llamar a su patrono para excusar sus ausencias.

A tono con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Cándido Arroyo estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 de abril de 2008

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 2 de abril de 2008 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA SONIA DÁVILA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR LUIS A MALAVÉ
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLS DE MUELLES DE PR
LOCAL 901-AFL-CIO
BOX 9066361
SAN JUAN PR 00906-6361

LCDA ADA PÉREZ ALFONSO
COND PALMA REAL PH-C
#2 MADRID MIRAMAR
SAN JUAN PR 00907

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III