

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan, P.R. 00919-5540

CON WASTE CORPORATION
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRANSPORTE Y RAMAS
ANEXAS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2839

SOBRE: DESPIDO
SR. EDDIE VÉLEZ MARTÍNEZ

ÁRBITRO
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el miércoles, 28 de enero de 2015 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Las partes sometieron el caso de autos mediante estipulación de documentos o exhibits conjuntos¹ así como también exhibits del Patrono y exhibits de la Unión.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 13 de marzo de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

¹ Se estipularon y fueron presentados diecinueve (19) exhibits conjuntos, así como cinco (5) por parte del Patrono y ocho (8) por parte de la Unión.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Con Waste en adelante denominada "el Patrono" o la "Compañía" o "Con Waste" comparecieron la Lcda. Graciela Vázquez Lagomarcini, asesora legal y portavoz.

La Sra. Vilka Rivera Torres, Gerente, la Sra. Lynnette Vélez García, Generalista de Recursos Humanos y el Sr. Nelson Torres González, Director de Relaciones Laborales.

Por la Unión de Transporte y Ramas Anexas, en adelante denominada "la Unión" comparecieron el Sr. Víctor Rodríguez Figueroa, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Germán Vázquez, Presidente de la Unión, el Sr. Félix Colón Cedeño, Delegado General, y el Sr. Eddie Vélez Martínez, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su Resolución Final el siguiente Acuerdo de Sumisión:

"Que el árbitro determine si el despido del Sr. Eddie Vélez Martínez estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que el árbitro provea el remedio adecuado."

III. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO IX

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1 Medidas Disciplinarias

"La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimiento de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas o esté relacionada con su trabajo. Esto incluye, sin limitarse a la malversación de bienes que le pertenezcan o

estén bajo la custodia de la Compañía; la venta, uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo o de supervisores; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetarias a cambio de servicios, insubordinación (falta de sujeción a la orden, y/o mando de uno), violación a las normas de salud y seguridad de la Compañía y/o a las reglas de conductas incluidas en este Convenio Colectivo en el Apéndice A. Lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la Compañía de implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesario para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o administración de empleados”.

Sección 9.2 . . .

Sección 9.3 Caducidad

“Todas las medidas disciplinarias caducarán al año de haber ocurrido el incidente”.

Sección 9.4

ARTÍCULO X

ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 10.1

“La Unión reconoce que la gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se sigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la administración que no están establecidos en este Convenio”.

Sección 10.2

“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 seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar

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 turnos de trabajo; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; 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 el número y 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 establece estándares de calidad;... el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos a trabajarse”.

Sección 10.3

Sección 10.4

ANEJO A
REGLAMENTO DISCIPLINARIO
CONSOLIDATED WASTE SERVICES, CORP.

21. “Ausencias injustificadas o excesivas
- Primera Ofensa: Amonestación
 - Segunda Ofensa: Suspensión
 - Tercera Ofensa: Despido”

IV. EXHIBITS O DOCUMENTOS CONJUNTOS ESTIPULADOS
POR LAS PARTES

1. Convenio Colectivo
2. Acuse de Recibo de Convenio Colectivo por el Sr. Eddie Vélez
Martínez.
3. Memorando de Terminación de Empleo.
4. Contrato de Empleo del Sr. Eddie Vélez.

5. Record de ausencias del Sr. Eddie Vélez.
6. Memorando del 22 de febrero de 2012
7. Memorando del 7 de junio de 2013.
8. Memorando del 18 de noviembre de 2013.
9. Memorando del 17 de enero de 2014.
10. Certificado del 27 de febrero de 2012.
11. Certificado del 3 de septiembre de 2012.
12. Certificado del 9 de noviembre de 2012.
13. Certificado del 21 de diciembre de 2013.
14. Certificado del 26 de noviembre de 2013.
15. Certificado del 28 de noviembre de 2013.
16. Certificado del 29 de mayo de 2013.
17. Certificado del 13 de septiembre de 2013.
18. Certificado del 24 de marzo de 2014.
19. Licencia bajo el Seguro de Incapacidad No Ocupacional. (SINOT)

V. RELACION DE HECHOS

1. El Sr. Eddie Vélez Martínez, en adelante denominado "el Querellante" comenzó a trabajar para la Compañía el 11 de febrero de 2011 (véase el Exhibit Núm. 1 Conjunto).
2. Ese mismo día el Querellante recibió una copia del Convenio Colectivo (véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).
3. Desde la fecha de comienzo de empleo este se ausentó en las siguientes ocasiones: 18 de abril, 4 de mayo, 5 y 13 de julio, 17, 18, 22, 23 y 25 de agosto,

5, 6, 15 y 27 de septiembre, 3, 6, 24, 25 y 27 de octubre, 2, 10 y 28 de noviembre y 5 de diciembre, todas estas fechas en el año 2011.

También el 9 y 27 de enero y el 2, 13 y 21 de febrero de 2012.

4. El 22 de febrero de 2012 se amonestó al Querellante debido a su patrón de ausentismo excesivo (véase el Exhibit Núm. 6 Conjunto).
5. El Querellante estuvo disfrutando de una licencia bajo el Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT) desde el 30 de abril al 30 de octubre de 2012 (véase el Exhibit Núm. 19 Conjunto).
6. Sin contar el período en el cual el Querellante se encontraba bajo SINOT desde el 22 de febrero de 2012, este se ausentó a trabajar en las siguientes ocasiones:

27, 28 y 29 de febrero, 22 de marzo, 2 de abril, 8 y 9 de noviembre, y 27 de diciembre, todas estas fechas del 2012.

Además los días 21 de enero, 4, 5 y 8 de febrero, 11 de marzo, 12 de abril, 2, 13, 21, 28, 29, 30 y 31 de mayo y 31 de mayo y 6 de junio todas estas fechas del 2013.

7. El 7 de junio de 2013 se le impuso al Querellante una amonestación verbal debido a su patrón continuo de ausencias (véase el Exhibit Núm. 7 Conjunto).
8. Desde el 7 de junio de 2012 el Querellante se ausentó de sus labores en las siguientes ocasiones:

10 y 28 de junio, 11 y 12 de julio, 21 y 30 de agosto, 13 de septiembre, 14 de octubre, 1 y 5 de noviembre, todas estas fechas de 2013.
9. El 18 de noviembre de 2013 se le impuso al Querellante una amonestación escrita debido a su continuo patrón de ausencias (véase el Exhibit Núm. 8 Conjunto).
10. Desde el 18 de noviembre de 2013 el Querellante se ausentó nuevamente en las siguientes ocasiones (véase el Exhibit Núm. 5 Conjunto).

26 de noviembre, 13 y 24 de diciembre de 2013, 4, 7 y 16 de enero de 2014.

11. El 17 de enero de 2014 se suspendió al Querellante debido a su continuo patrón de ausencias (véase el Exhibit Núm. 9 Conjunto).
12. Desde la suspensión de empleo y sueldo del Querellante este se ausentó en las siguientes ocasiones (véase el Exhibit Núm. 5 Conjunto).

El 22 y 23 de enero, 12, 24 y 27 de marzo, todas estas fechas de 2014.

13. El 13 de abril de 2014, el Querellante fue despedido de su empleo debido a su patrón crónico y continuo de ausentismo. (véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).
14. Por motivo del despido del Querellante la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que la asistencia normal al trabajo es parte inherente y fundamental de los deberes de todo trabajador. En el caso Atlantic Richfield Co., 84 LA 257, se resolvió 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 Belshae 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 35% of scheduled work time... Employment entails an obligation to attend work. Employees must recognize that the profitable operation of a business enterprise and, consequently, their economic well-being depends upon regular attendance. No employer can stay in business if its employees cannot be depended upon to report for work and work a normal schedules day.” ... (Énfasis nuestro).

Se ha definido ausentismo como ausencias repetidas sean éstas voluntarias o no, de un empleado a su trabajo.

Debemos señalar además que en el campo de las relaciones obrero patronales, las ausencias repetidas se consideran justa causa para que el Patrono tome acción disciplinaria contra un empleado.

El problema de ausentismo es un asunto trillado en materia disciplinaria en el campo obrero patronal y se ha establecido 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. 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. Se desprende de lo anterior, que las ausencias a pesar de éstas estar justificadas, pueden constituir justa causa para el despido de un empleado.

Cónsono con lo anterior, en el caso de la Puerto Rico Telephone Company, Caso Núm. A-87-13 (1971), se resolvió 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 lo 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 frecuentes que hacen que los servicios de este empleado sean de poco o ningún valor para la Compañía.”

El ausentismo crónico de un empleado constituye justa causa para el despido, sea éste de forma continua o intermitente, pues le impone tanto el Patrono como a los demás empleados una carga sumamente onerosa; afecta económicamente a la empresa; atrasa las operaciones, las funciones y operaciones normales del trabajo; afecta la eficiencia y moral del grupo de trabajo; y, se pierde tiempo al otros empleados tener que asumir las responsabilidades del empleado ausente. Ya varios compañeros árbitros han hecho la distinción entre “ausencias intermitentes” y “ausencias extendidas” y han expresado que las ausencias intermitentes son más onerosas para el Patrono, pues cuando el empleado incurre en ausencias extendidas le permite al Patrono cubrir la vacante de forma continua sin la incertidumbre constante de tener que cubrir el puesto.

Aun cuando se pudieran considerar las ausencias repetidas por enfermedad como justificadas, las mismas, no empuje a eso, dan base al despido, debido a que el Patrono como cualquier empresa necesita tener la certeza de contar con una fuerza trabajadora que asista regularmente al trabajo.

En el caso de autos, el Querellante ocupaba la posición de obrero para el proyecto de recogido de desperdicios sólidos no peligrosos del Municipio de Ponce. Como parte de sus funciones, éste tenía que acompañar al chofer y a otro obrero en la ruta diaria de recogido. En la ruta, éste vaciaba los drones en la parte trasera del camión de recogido de desperdicios sólidos. Debido al trabajo físico que requiere la realización de las rutas de recogido, todo camión tiene que ejecutar sus labores con un chofer y dos (2) obreros. Si falta uno de los obreros, hay que verificar la disponibilidad de los otros compañeros para realizar la ruta o buscar un temporero sustituto ("spare") para realizar dichas funciones. Lo anterior, atrasa significativamente la ruta y los servicios de recogido y disposición de desperdicios sólidos no peligrosos de esa zona. De no conseguir un suplente o sustituto entonces se cancela la ruta para ese día, lo que implica que un sin número de hogares se quedan sin el servicio de recogido y disposición de desperdicios sólidos.

De la prueba documental presentada surgió que desde la fecha de comienzo de empleo del Querellante hasta la fecha de su despido este se ausentó en setenta y un (71) ocasiones².

² En dicho cálculo no se tomó en consideración el período en el cual el Querellante se encontraba bajo SINOT.

Desde el 3 de abril de 2013 hasta el 3 de abril de 2014 el Querellante se ausentó un total de treinta y un (31) ocasiones³.

En la mayoría de las ocasiones, el Querellante no notificaba previamente que iba a ausentarse. El Patrono para atender la conducta incorrecta del Querellante, implementó las medidas correctivas necesarias y razonables y amonestó en varias ocasiones al Querellante. De hecho, Ninguna de las amonestaciones antes mencionadas fueron objetadas o impugnadas por el Querellante. Asimismo, el 17 de enero de 2014, el Patrono suspendió de empleo y sueldo al Querellante, debido a su patrón excesivo de ausencias injustificadas. De las treinta y una (31) ausencias incurridas por el Querellante, éste presentó excusa en tan solo seis (6) ocasiones.

Las ausencias del Querellante fueron de forma repetida y frecuente. Esto redundaba en que la Compañía no puede mantener la eficiencia y habilidad para competir en el mercado si no puede contar y depender de empleados que se reporten regularmente a su jornada de trabajo.

Dentro del período que comprende del 3 de abril de 2013 al 3 de abril de 2014 el Querellante recibió dos amonestaciones y una suspensión de empleo y sueldo⁴.

El Patrono le brinda al Querellante el beneficio de corregir su conducta incorrecta de ausentismo sin embargo, este no aprovechó las oportunidades que le brindó el

³ Para propósitos disciplinarios, si el empleado se ausenta por más de dos (2) días consecutivos, notifica sus ausencias y presenta certificado médico, Con Waste lo considera como un (1) solo evento.

⁴ El Anejo A del Convenio Colectivo establece que para la primera violación aplica una amonestación, para la segunda violación aplica una suspensión y para la tercera violación aplica el despido.

Patrono, demostrando falta de interés. Por razón de lo anterior el Patrono se vio en la obligación de despedir al Querellante.

Con relación a lo anterior en los casos resueltos en el campo obrero se ha establecido que el Patrono además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa. En el ejercicio de dicha prerrogativa, el Patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, dándole así 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. 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 ausentismo⁵.

No obstante lo anterior el Convenio Colectivo limita la consideración de la totalidad del expediente del empleado y/o excluye ciertos incidentes para que sean considerados a la hora del árbitro evaluar el caso. Sin embargo, en el caso de Borg-Warner Corp., Warner Corp., 22 LA 589, el árbitro expresó lo siguiente:

"In general we should say that in discharge cases the past conduct of the employee in question is of concern to the arbitrator called upon to review Managements disciplinary action. If the employee has an excellent record in the Company's service, the Union is sure to emphasize this. No arbitrator can fail to take note of a good record, the absence of prior warning notice, and other factors which may pertain to

⁵ Verse los casos de: 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); Profesional Med Team Inc. and Service Employees, Local 79, 111 LA 348.

the employee's fitness to be continued on his job. By the same token, if an employee's past performance has been one of increasing disregard of his responsibilities to his job and to the employer who is paying him, no arbitrator can rightly sweep this sort of evidence under the rug and confine himself to technical evidence pertaining to a particular incident on a particular day. To do so would not add to the cause of good industrial relations. It might do irreparable harm to the arbitration process". (Énfasis nuestro)

Cónsono con lo anterior, en el caso de City of Quincy, Ill., 81 LA 352, referente a una cláusula del convenio que prohibía tomar en consideración cualquier medida disciplinaria emitida más de 12 meses antes de la medida disciplinaria nueva o actual, el árbitro expresó lo siguiente:

"As an experienced arbitrator, the undersigned feels that the proposal here made could seriously hamper the City's efforts to develop and maintain a workforce which is cooperative, dependable, and loyal to management and other employees. In an arbitration case, the Union always refers to the length of service of the Grievant as a factor deserving mercy. But if the arbitrator is not free to consider the entire record of an employee, he is unable to distinguish between a 10-year employee with a nearly perfect record and another 10-year employee with a very black record of violations and disciplines, holding onto his job only because the City and Arbitrator are barred from considering the constant repetitions of violations." (Énfasis suplido).

A pesar del Querellante, en íntimas ocasiones excusar sus ausencias, éste faltaba de forma tan frecuente e intermitente que afectaba considerable las operaciones del Patrono. Obligar a la Compañía a retener un empleado que incurre en conducta como la observada por el Querellante, atenta contra las relaciones obrero patronales; desvirtúa la intención de

las negociaciones y los convenios colectivos e impone una carga sumamente onerosa, no solo a la empresa sino a su grupo de compañeros de trabajo.

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

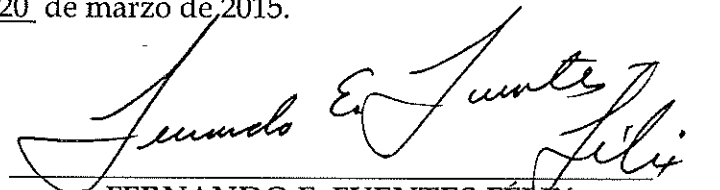
VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Eddie Vélez Martínez estuvo justificado.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de marzo de 2015.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de marzo de 2015; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR GERMÁN VÁZQUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRANSPORTE Y RAMAS ANEXAS
212 CALLE SAN AGUSTÍN
PTA DE TIERRA
SAN JUAN PR 00902-1821

SR NELSON TORRES
DIRECTOR DE PERSONAL
CON WASTE
PO BOX 1322
GURABO PR 00778

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ
PMB 198, STE 101, 220 PLZ
WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

LCDA GRACIELA VÁZQUEZ LAGOMARSINI
PO BOX 1322
GURABO PR 00778


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III