

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan, PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**ATLANTIC PIPE CORP.
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UNIÓN)**

CASO NÚM. A-05-1034

**SOBRE: DESPIDO
ROBERTO LEÓN GARCÍA**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 24 de enero de 2005.

El caso quedo sometido para efectos de adjudicación el 25 de febrero de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La Comparecencia registrada fue la siguiente:

Por "la Compañía" o "el Patrono" comparecieron el Lcdo. Ángel L. Torres Zequeira, Asesor Legal y Portavoz, Sra. Lourdes López, Gerente de Recursos Humanos y Testigo y el Sr. Edwin Colón, oficial de Seguridad y Testigo.

Por la Unión comparecieron el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Roberto León García, querellante y la Sra. Nancy Gonzaga, esposa del Querellante y Testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo el Árbitro dispondrá del mismo conforme al Convenio Colectivo y al derecho vigente.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO

ARTICULO IX- DERECHOS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1: Se acepta que la Compañía retiene el derecho de administrar sus asuntos, incluyendo pero no limitado a: determinar los métodos de manufactura y producción, el tipo de equipo a usarse, productos, itinerarios y localización de la producción y secuencia de los procesos de manufactura, dirigir y asignar el trabajo de sus empleados incluyendo el derecho a emplear; designar sitios y horario de trabajo, establecer tipos de paga; a despedir, suspender o disciplinar a los empleados por causas justificadas, incluyendo el derecho a hacer o establecer reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia, productividad, seguridad y disciplina en el trabajo y retiene además el derecho de limitar, extender, modificar o eliminar sus operaciones o parte de ellas, así como todos los procedimientos para decidir la naturaleza, volumen y rendimiento de los servicios a ser prestados.

Sección 2: Queda entendido y aceptado por las partes que cualquier derecho, prerrogativa, gestión, autoridad y prácticas de administración establecidas con anterioridad o posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo son retenidas y/o reservadas exclusivamente para y por la Compañía, excepto aquellas negociadas y acordadas en el presente Convenio Colectivo. De igual forma, las partes entienden y acuerdan que la Compañía no se obliga a continuar con las prácticas pasadas, reglas y reglamentos

que no hayan sido consideradas y/o integradas en el presente Convenio Colectivo.

Sección 3: Las partes estipulan y acuerdan que la Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje cuando crea que la Compañía ha aplicado las disposiciones de este Artículo en forma que viole los términos del mismo o cualquier otro Artículo en forma que viole los términos del mismo o cualquier otro Artículo de este convenio.

ARTÍCULO XXIV- LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: a. Cuando el empleado se enfermare deberá notificar a la Compañía por escrito, teléfono, telefax o por cualquier otro medio posible.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

El Sr. Roberto León García, en adelante denominado “ el Querellante” comenzó a trabajar para la Compañía el 22 de febrero de 1999 en el puesto de “labor”¹ en la planta localizada en Juana Díaz.

El 2 de septiembre de 2004, el Querellante le solicitó a la gerencia de la Compañía varias semanas libres, las cuales se le acreditaron a su licencia de vacaciones, esto aún cuando surgió de la prueba desfilada que la Compañía no concede este tipo de vacaciones fuera del mes de diciembre que es cuando procede el acuerdo de cierre de operaciones o “Shut Down”. No obstante, el Patrono hizo una excepción con el querellante y se le concedieron las vacaciones que éste solicitó. El querellante comenzó sus vacaciones desde el 7 hasta el 28 de septiembre de 2004, inclusive. Éste debía regresar a su trabajo el 29 de septiembre de 2004, lo que nunca hizo².

¹ Véase el Exhibit # 1 del Patrono.

² Véase el Exhibit # 2 del Patrono.

Por el contrario, en lugar de presentarse a trabajar, el Querellante alegadamente llamo por teléfono a la Compañía para informar que estaba enfermo.

Luego de esa llamada de 29 de septiembre de 2004, el Querellante nunca más se presento a trabajar, ni se comunico mas con la Compañía. El 11 de octubre de 2004 la Compañía dio de baja al Querellante de su puesto debido a la ausencia de éste de la empresa sin notificación ulterior.

Posteriormente, el 18 de octubre de 2004, el hijo del Querellante se presentó a los portones de la Compañía en Juana Díaz para entregar unos documentos del Querellante y el Oficial de Seguridad de Turno le informó que todos los documentos de personal tenían que ser entregados al supervisor directo del empleado.

De hecho así mismo, lo hizo constar el oficial de seguridad en su reporte diario correspondiente a ese día³. (18 de octubre de 2004).

De hecho surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje que los oficiales de seguridad que trabajan en la Compañía no son empleados de la misma, sino que éste es un servicio subcontratado, razón por la cual no tienen autorización para recibir documento alguno, situación que genero la norma de entrega de documentos solamente a los supervisores de los empleados.

Ante la instrucción impartida por el Oficial de Seguridad de la Planta el hijo del Querellante se fue y no le entrego los documentos a nadie. Luego de ese incidente no se supo mas del Querellante.

³ Véase el Exhibit # 4 del Patrono.

Ante esta situación, la Compañía determino que los actos del Querellante constituyeron en abandono de empleo toda vez que posterior al 29 de septiembre de 2004, el Querellante nunca mas presentó, ni se excuso, ni llamo, ni se comunico en forma alguna con la compañía para notificar sobre su situación⁴. Inconforme con la acción tomada por el patrono la unión radicó la querella del caso de autos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en la vista de arbitraje, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado.

Veamos.

Inicialmente debemos señalar que el Convenio Colectivo dispone en su Artículo-XXIV-Licencia por Enfermedad- en su sección 1 (a) supra., que “cuando el empleado se enfermarse deberá notificar a la compañía por escrito, teléfono, telefax o por cualquier otro medio posible”.

Es un hecho, que posterior a la llamada que hizo el Querellante el día 29 de septiembre de 2004 informando que ese día no se presentaría a trabajar, luego de esa llamada el Querellante nunca mas se presento a trabajar, ni llamo, ni se comunicó, ni sometió por medio alguno documento que acreditará su alegada enfermedad.

Fue por esto que al cabo de varias semanas de ausencias injustificadas del Querellante, la Compañía tomó la determinación de separarlo permanentemente de su empleo.

⁴ Véase el Exhibit # 3 del Patrono.

La terminación de empleo del Querellante fue el resultado de su abandono voluntario de sus responsabilidades con la compañía al no reintegrarse a trabajar el día que tenía supuesto hacerlo posterior a haber terminado las vacaciones que por vía de excepción le concedió la compañía.

Como señalamos anteriormente es un hecho que el Querellante no llamo, ni se excuso, ni notifico de forma o manera alguna que estaba ausentándose de su empleo por alegadas razones médicas.

Dicho ausentismo del Querellante posterior a sus vacaciones y el no haberse reportado a trabajar al haber concluido las mismas, fue lo que motivo a la compañía a dar de baja al Querellante de su puesto.

Con relación a la diligencia y responsabilidad de un empleado con el cumplimiento de sus deberes dentro de las relaciones obrero-patronales el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Blanes Vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113(1948) resolvió que "En dicha relación existe la condición tácita o expresa de que el empleado deberá descargar sus deberes de forma competente y eficiente".

La prerrogativa gerencial de evaluar y disciplinar al personal ha sido ampliamente reconocida por éste foro arbitral y por los Tribunales de Justicia.

No tenemos duda de que el Querellante incumplió con las normas de notificación por ausencias alegadamente relacionadas con una enfermedad y esto constituye un claro abandono de empleo al no hacer ninguna gestión en vías de salvar su responsabilidad con la compañía.

Sobre lo anterior se ha resuelto que:

“Un patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal a base de las normas de la empresa; ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido”. *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 D.P.R. 145 (1987).

Los actos del Querellante al abandonar su responsabilidad de notificación aún siendo cierta su alegada situación médica no le eximen de cumplir con las normas de la compañía en cuanto a las ausencias prolongadas de éste.

El entender que la Compañía debió esperar indefinidamente por la aparición del Querellante, si es que en efecto este hubiese aparecido, lo cual no se sabía, hubiese constituido a nuestro juicio una imprudencia que atenta contra el buen y normal funcionamiento de la compañía.

A nuestro entender el caso de autos es uno claro de abandono de empleo ya que el Querellante se ausentó voluntariamente, sin autorización y sin notificación y su ausentismo fue continuó y prolongado y no cumplió con su obligación de asistir al trabajo.

Con relación a lo anterior y en cuanto al abandono de empleo, el Honorable Árbitro Ramón Matos Hernández en un laudo que este emitiera el 28 de noviembre de 1994 en el Caso A-2216 resolvió que el abandono del lugar de trabajo por el empleado sin autorización y sin justificación constituye una falta que está sujeta a la imposición de medidas disciplinarias. También el Honorable Árbitro Juan T. Rodríguez en un laudo de arbitraje que éste emitiera el 13 de abril de 1984 en el caso A-1738, resolvió que existe abandono de empleo cuando el empleado se ausenta consecutivamente por varios días,

sin solicitar anticipadamente vacaciones sin paga, cuando así lo requieran las reglas de disciplina.

Además, la Honorable Árbitro Verónica Ríos Quiñónez, en un laudo que ésta emitiera el 2 de febrero de 1990 en el caso A-1345, resolvió que cuatro(4) días consecutivos de ausencias al trabajo sin justificación alguna, constituyen abandono de empleo. En dicho caso la Honorable Árbitro Ríos resolvió además que “dicha actuación denota falta de interés en el desempeño de los deberes del empleo”.

De conformidad con lo anterior y a base de la prueba desfilada, resolvemos que el despido por abandono de empleo estuvo justificado.

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

VI. LAUDO

El Despido del Sr. Roberto León García estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2005.

**FERNÁNDO E FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO**

CERTIFICACION

Archivada en autos hoy 25 de mayo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SR AGUSTÍN SANTOS MOLINA
VICEPRESIDENTE
U G T
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929**

**SRA LOURDES SANTOS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
ATLANTIC PIPE CORPORATION
PO BOX 366259
SAN JUAN PR 00936-6259**

**LCDO ÁNGEL L TORRES ZEQUEIRA
PMB 157
1357 AVE ASHFORD STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420**

**SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537**

**EVA M DE JESUS
SECRETARIA**