

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**ALTERNATE CONCEPTS INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-590

SOBRE:

**DESPIDO POR ABANDONO DEL
EMPLEO**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 27 de enero de 2011. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de abril de 2011. La comparecencia fue la siguiente:

POR ALTERNATE CONCEPTS INC.: el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Waleska Otero Maestre, Directora de Recursos Humanos del Hotel San Juan, Waldorf Astoria, testigo; y la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora de Personal y Relaciones Laborales, testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS: el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Armando Rodríguez, querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto, no obstante, cada una presentó su respectivo proyecto, a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR ALTERNATE CONCEPTS:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante fue justificado, y conforme a la Ley, la política pública y la prueba desfilada.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Armando Rodríguez es o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado.

Ha tenor con la facultad provista en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto por esta Árbitro se encuentra enmarcado en la propuesta presentada por la Unión.

¹ “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) asuntos precisos a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”. Art. 14, Inciso b.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO 5****Derechos de la Gerencia**

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes para: determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las clasificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía, además, tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Alternate Concepts, Inc., en lo adelante “la Compañía”, es la empresa a cargo de ofrecer los servicios de administración y mantenimiento al tren urbano.
2. El querellante Armando Rodríguez se desempeñaba como “Station Attendant” en el puesto de control de la estación del tren. Las funciones principales de su puesto se circunscribían a proveerle servicio a los usuarios y vigilar las cámaras de seguridad.
3. Por otro lado, el Querellante también ocupaba un puesto, a tiempo completo, como Croupier en el Hotel San Juan Waldorf Astoria.
4. El 3 de diciembre de 2007, el Fondo del Seguro del Estado, en lo adelante “el Fondo”, ordenó al Querellante tratamiento médico, en descanso, por una lesión relacionada con su trabajo en el Hotel San Juan.²
5. El 18 de enero de 2008, el Fondo ordenó al Querellante continuar recibiendo tratamiento médico en CT, es decir, mientras trabajaba.
6. El 21 de enero de 2008, el Querellante se reincorporó a sus labores en el Hotel San Juan, según reza certificación emitida por la Directora de Recursos Humanos de dicha hospedería.

² Caso 05-15-00742-8.

7. El 18 de junio de 2008, el Fondo relacionó, al trabajo, las lesiones del Querellante, y le concedió la compensación correspondiente. Asimismo, determinó darle el alta definitiva de tratamiento médico.
8. El 19 de junio de 2008, la Compañía acusó recibo de misiva al Querellante, en la cual le solicitó información sobre el status de su tratamiento bajo el Fondo, y que evidenciara las ausencias incurridas hasta esa fecha.
9. El 26 de junio de 2008, el Querellante respondió a la comunicación de la Compañía, y le hizo referencia al escrito de apelación ante la Comisión Industrial en un caso relacionado a un accidente distinto³ al acontecido en el Hotel San Juan. En dicho escrito, el Querellante solicitó la reapertura de su caso en el Fondo por entender que la naturaleza de sus labores en la Compañía, en donde se mantiene sentado durante ocho horas, constituye un factor precipitante a su condición de dolor lumbar.
10. El 7 de julio de 2008, el Querellante fue enviado a tomar la prueba de dopaje. Asimismo se le programó para que tomara la recertificación del empleo para actualizar los conocimientos y destrezas de su plaza.
11. El 8 de agosto de 2008, el Querellante fue separado de su empleo por la Compañía. A éste se le imputó el haberse ausentado por un periodo de seis meses sin habersele concedido licencia, ni haber mediado justificación para ello.

³ Caso 06-15-00400 del cual fue dado de "alta definitiva" el 30 de abril de 2007.

12. A tales efectos, se le imputó haber infringido el Artículo 13, Sección B, del Convenio Colectivo, sobre “otras ofensas”. En dicha disposición se hace referencia a otras ofensas o eventos no cubiertos en las reglas enumeradas en la Sección A del Artículo que serán manejadas por la Compañía con disciplina progresiva razonable. La naturaleza y el alcance de la acción disciplinaria llevada a cabo por la Compañía será proporcional a la naturaleza de la ofensa.
13. El 26 de agosto de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que el Querellante había sido despedido de manera injustificada. Asimismo solicitó su restitución y el pago de los haberes dejados de devengar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante, Armando Rodríguez, estuvo o no justificado. La Compañía alegó que dicho despido estuvo justificado en la medida en que el Querellante no se reintegró a su trabajo por espacio de seis meses, no empece haber sido dado de alta del Fondo del Seguro del Estado. Que cuando le fue solicitado que informara sobre el estatus de su reclamación, éste presentó documentos relacionados a un accidente previo acontecido en Alternate Concepts y no al relativo al Hotel San Juan, ello, con la intención de inducir a error a la empresa.

La Unión, por su parte, sostuvo que no medió justa causa para despedir al Querellante; que la Compañía incumplió con su propio procedimiento disciplinario al

despedirlo; y que dicho procedimiento dispone que en casos sobre abandono de trabajo, ausencias sin notificar o ausencias sin licencias, previo a tomar medidas extremas, el trabajador imputado sea sometido a una amonestación escrita o, a lo sumo, a una suspensión de cinco días, cuando se tratase de una primera falta.

Presentadas las respectivas contenciones, procede indicar que el Artículo 5-A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, dispone que en los casos de inhabilitación para el trabajo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y reinstalarlo en el mismo, sujeto a que el obrero o empleado requiera a su patrono que lo reponga en su empleo dentro de los quince (15) días contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta. Dicho período comienza a transcurrir desde la fecha de alta o desde que el empleado es autorizado a trabajar o TC. Rivera v. Blanco Vélez Store, 2001 TSPR 146.

Conforme a la prueba desfilada, el Querellante fue autorizado a trabajar por el Fondo, o puesto en TC, el 18 de enero de 2008, por lo que tenía hasta el 11 de febrero de 2008 para reintegrarse a sus funciones, es decir, quince (15) días laborables desde su alta para hacerlo. Por ende, el deber del Querellante era reintegrarse a sus labores en Alternate Concepts dentro de dicho periodo, tal y como lo hizo con respecto a sus labores en el Hotel San Juan.

Está firmemente establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el arbitrio del patrono, sino en razones vinculadas a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera un despido por justa causa. Secretario del Trabajo vs. ITT 108 DPR 536 (1979). El incumplimiento de un empleado en comparecer a su trabajo, o bien, en notificar a su patrono sobre alguna situación que le impida la asistencia a sus labores implica la interrupción injustificada en el itinerario de trabajo de la empresa, la cual se ve en la necesidad de sustituir a dicho trabajador, y en ocasiones, en la erogación de fondos mediante el pago de horas extras. No cabe duda que el Querellante incumplió con su responsabilidad de retornar a sus labores, no empece fuera a autorizado a hacerlo; lo que demuestra su falta de interés y un claro menosprecio por su trabajo.

Así las cosas, y en atención a la prueba que tuvimos ante nos, procedemos a determinar de conformidad.

LAUDO

El despido del querellante, Armando Rodríguez, estuvo justificado. Se desestima la querrela interpuesta por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de agosto de 2011.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 10 de agosto de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
SUPERVISORA DE PERSONAL Y RELS LABORALES
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24, CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
COND MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO ALCIDES REYES GILESTRA
EDIFICIO SPRINT
METRO OFFICE PARK
LOTE 18 SUITE 304
GUAYNABO PR 00968

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA