

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**CORPORACIÓN DE PUERTO RICO PARA
LA DIFUSIÓN PÚBLICA
(La Corporación)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO, LOCAL 1199
(La Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2104

**SOBRE: DESPIDO
(AUSENTISMO)**

**ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el viernes, 19 de marzo de 2011 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 20 de abril, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la **CORPORACIÓN DE PUERTO RICO PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA** en adelante denominada "la Corporación", los señores Ismael Mojica, Gerente de Servicios Administrativos; Juan Ojeda, Supervisor; Francisco Astondoa, Vicepresidente de Recursos Humanos; y la Lcda. Graciela Malpica Rivera, Asesora Legal y Portavoz.

De otra parte por la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Sr. José M. De la Torre, querellante; y el Sr. José Añeses Peña, Oficial y Portavoz.

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

SUMISIÓN:

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que a la sumisión respecta, por lo que, procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA CORPORACIÓN:

“Determinar conforme a derecho, si el despido del querellante José de la Torre estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Hon. Árbitro disponga el remedio adecuado”.

POR LA UNIÓN:

“Determinar si el despido del querellante José M. de la Torre estuvo o no justificado; de no estarlo el árbitro dispondrá el remedio adecuado”.

Luego del análisis juicioso, evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba desfilada, hacemos nuestro el proyecto sometido por la Corporación.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 1 de julio de 2007 al 30 de junio de 2010.
2. Exhibit II, Conjunto- Normas de Conducta, Orden y Disciplina de 12 de noviembre de 2007.
3. Exhibit III, Conjunto- Carta de 10 de septiembre de 2010 dirigida al Sr. José de la Torre y suscrita por el Sr. Ray Cruz.
4. Exhibit IV, Conjunto- Carta de 6 de octubre de 2010 dirigida al Sr. José de la Torre y suscrita por el Sr. Ray Cruz.

5. Exhibit V, Conjunto- Procedimiento de querellas de 14 de octubre de 2010. (Primer Paso)
6. Exhibit VI, Conjunto- Memo de 21 de octubre de 2010 suscrita por el Sr. Francisco J. Astondoa Rivera.
7. Exhibit VII, Conjunto- Procedimiento de Querellas de 25 de octubre de 2010. (Segundo Paso)
8. Exhibit VIII, Conjunto- Certificación de 10 de noviembre de 2010.

DOCUMENTOS DE LA CORPORACIÓN

1. Exhibit I, Corporación- Memo de 31 de agosto de 2010 suscrita por el Sr. Ismael Mojica y dirigida al Sr. José de la Torre.
2. Exhibit II, Corporación- Memo de 1 de septiembre de 2010 suscrita por el Sr. Ismael Mojica y dirigida al Sr. José de la Torre.
3. Exhibit III, Corporación- Minuta de reunión con el Sr. José de la Torre de 3 de septiembre de 2010.
4. Exhibit IV, Corporación- Memo de 7 de septiembre de 2010 suscrita por el Sr. Francisco J. Astondoa Rivera y dirigida al Sr. Ray Cruz.
5. Exhibit V, Corporación- Memo de 4 de octubre de 2010 suscrita por el Sr. Francisco J. Astondoa Rivera y dirigida al Sr. Ray Cruz.

OPINIÓN

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

Sostiene la Corporación que el despido estuvo justificado ya que éste -el querellante- incurrió en un ausentismo crónico. Sostiene además, que el querellante se ausentó durante nueve (9) días consecutivos sin autorización de sus superiores.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Corporación no logró demostrar con prueba robusta y convincente lo imputado al querellante.

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

La Corporación en aras de sustentar su caso sentó en primera instancia en la silla de los testigos al Sr. Ismael Mojica. En síntesis apretada este declaró: que se desempeña como Gerente de Servicios Administrativos por espacio de tres (3) años; que conoce al señor de la Torre como compañero y empleado de planta física; que hace alrededor de año y medio (1 ½) que trabaja en su área; que a raíz de una cesantía el querellante por tener más antigüedad, “bumpeó” y paso al área de planta física; que el área de planta física, entre otras, hace remodelaciones de oficina, lava las aceras, empañetamiento de paredes igual que pintura; que el querellante al llegar a planta física confrontó problemas ya que el venia de otra área; que empezó a tener, el querellante, problemas de ausentismo por diversas razones, personales y médicas; que algunas de esas ausencias las anticipaba, es decir, se excusaba, y otras no; que el 30 de agosto se ausento, llamó a su supervisor pero le notificó que no venia por la situación del huracán Earl; que de igual manera el querellante faltó el 31 de agosto, 1ro de septiembre; que conocía que el querellante tenía problemas familiares; que procede hacer un memo para Recursos Humanos para que procedieran a tomar las medidas pertinentes; que el querellante solicito acomodo razonable en la Corporación y se lo denegaron; que no hizo informe recomendando que lo disciplinaran; que antes del querellante pasar a planta física, no había tenido problemas de ausentismo en otras áreas de trabajo; que el

querellante se puede catalogar como un empleado bueno; que el no se enteró de que el querellante lo fueran a despedir.

La Corporación presentó en adición al Sr. Juan Ojeda quien testificó, que es supervisor de planta física; que lleva once (11) años; que conoce al querellante; que fue el supervisor directo del querellante; que al venir de otra área de trabajo, al querellante se le hacía difícil realizar el trabajo de planta física; que cuando se iba a ausentar el querellante le notificaba sobre el particular; que sabía de la enfermedad de la abuela ya que el querellante se lo había comunicado; que al querellante no se le amonestó ni por las ausencias y ni por su pobre desempeño.

Finalmente, la Corporación presentó al Sr. Francisco J. Astondoa Rivera quien declaró: que es el Vicepresidente de Recursos Humanos; que lleva dos (2) años; que una vez adviene a conocimiento del patrón de ausentismo del querellante procede a realizar una investigación; que procedió a realizar una vista informal con las personas concernientes para dialogar sobre la situación del querellante; que no recuerda que exista medida disciplinaria en el expediente del querellante aún cuando este es el custodio de los expedientes de personal; que no se tomaron medidas disciplinarias correctivas con el querellante.

Está firmemente establecido en el campo obreropatral, que el patrono además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascendentes, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener así la conducta y moral del personal en un nivel óptimo¹. En el ejercicio de dicha

¹ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works, 4th Ed., BNA, Washington DC, pag. 457 et. seq.

prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina progresiva, dándole al empleado la oportunidad de superarse y corregirse. (Este es el caso de autos).

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya el libre albedrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado².

De otra parte, la legislación laboral dispone que se considera justa causa para el despido, el que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento.

En el caso que esta ante nos, el querellante se ausentó en cuarenta y un (41) ocasiones; llegó tarde en cuatro (4) ocasiones, en un periodo de ocho (8 ½) meses y medio, del 14 de diciembre de 2009 al 31 de agosto de 2010. Finalmente, se ausentó por más de nueve (9) días consecutivos sin autorización de parte de sus supervisores.

Se ha resuelto en innumerables ocasiones que un empleado puede ausentarse razonablemente de su trabajo por causas justificadas, pero si sus ausencias son con frecuencia e intermitencias a tal punto que lleguen a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo, ello evidencia una clara incapacidad por parte del trabajador para cumplir a cabalidad con su asistencia al trabajo.

La asistencia normal al trabajo es parte fundamental de los deberes de todo trabajador, y que cuando se establece que este por las razones que sean no puede

² Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536.

cumplir de manera satisfactoria con su asistencia, no puede obligarse al patrono que lo retenga en su empleo.

En Hewitt Robins³ el árbitro resaltó lo siguiente:

“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 cuán 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 enfermedad⁴.

El reputado tratadista Lawrence Stessin⁵ en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

³ 23 LA 683.

⁴ 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.

⁵ Employee Discipline, 3rd Ed, BNA Washington D.C.; pág. 67.

“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 cuán mucho pueda dar cuando viene al trabajo no importa cuán 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 y/o desmedido en el trabajo⁶.

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.

En la controversia de autos, quedó altamente demostrado que el querellante confrontaba un problema de ausentismo crónico; que el patrono le brindó la oportunidad de rectificar su problema por medio de la disciplina progresiva y no supo aprovechar la misma.

Somos de opinión que el despido del querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto e irrazonable y tampoco de manera discriminatoria.

⁶ Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Núm. 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

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

LAUDO

El despido del Sr. José M. De la Torre estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de mayo de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de mayo de 2011 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. FRANCISCO J. ASTONDOA RIVERA
VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS
CORP. PARA LA DIFUSION PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

LCDA. GRACIELA MALPICA RIVERA
ASESORA LEGAL
CORP. PARA LA DIFUSION PÚBLICA
PO BOX 190909
SAN JUAN PR 00919-0909

SR. JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III