

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA DE PUERTO RICO
(Autoridad o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO
DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM : A-10-2413

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**CASOS NÚM: A-06-2803, A-07-869,
A-07-1682 Y A-07-2041¹**

**SOBRE : ABANDONO DE
TRABAJO**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de octubre de 2009. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "**Autoridad**": Lcda. Marilia Acevedo, portavoz y asesora legal, y las señoras Lizette Parrilla y Grace Meléndez, como testigos.

¹ Casos consolidados.

Por la “Unión”: Lcdo. Reinaldo Pérez, portavoz y asesor legal y el Sr. Juan Cintrón, presidente de capítulo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE LA AUTORIDAD

De conformidad con el Convenio Colectivo que estaba vigente para esos momentos se violaron las reglas de disciplina imputadas en las formulaciones de cargos que están para record.

PROYECTO DE LA UNIÓN

Determinar a la luz de los documentos sometidos si el árbitro tiene facultad para actuar sobre los méritos de las querellas ante su consideración.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo si el árbitro tiene la facultad para actuar sobre los méritos de los casos ante su consideración.

De determinar que tiene la facultad para actuar sobre los méritos de los casos que resuelva si el querellado incurrió en las violaciones de las reglas de conducta 1, 3, 4, 27, 30 y las notas 1 y 3 que se le imputan.

² **Artículo XIII- Sobre la Sumisión...**

b) 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 preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO XLI
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO****NORMAS DE DISCIPLINA
1 de enero de 1950 (Según Enmendadas)**

Reglas de Conductas	Amonestación formal	Suspensión 40 Horas Laborables	Suspensión de la Licencia por Accidente del Trabajo	Suspensión 80 Horas Laborables	Separación Definitiva
1. Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo, no están permitidos.	Primera, Segunda y Tercera vez				Cuarta vez
3. Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso previo, no está permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
4. Dejar de notificar una ausencia al supervisor como disponen las reglas sobre ausencias, no esté permitido.	Primera vez	Segunda vez		Tercera vez	Cuarta vez
27. Entorpecer o limitar voluntariamente la producción o los servicios de la Autoridad, no está permitido.					Cuarta vez
30. Abandonar el empleo, no está permitido. Las solicitudes de					Primera vez

vacaciones sin paga deberán enviarse con dos semanas de anticipación. Las renuncias se harán por escrito con no menos de dos semanas de anticipación					
--	--	--	--	--	--

Nota:

1. La violación repetida de una sola de estas Reglas de Conducta o de varias de ellas es evidencia de que el empleado no se adapta al trabajo y de que no desempeña sus deberes satisfactoriamente. Por tanto, el empleado que recibe cinco amonestaciones, tres suspensiones o una combinación de dos amonestaciones y dos suspensiones, será suspendido definitivamente de su empleo.
3. En caso de cualquier otra conducta incorrecta que no aparezca en esta lista, se aplicarán medidas correctivas de acuerdo con su importancia y gravedad.

IV. HECHOS

1. Al comienzo del 2005, el señor Eric Molina, querrellado, ocupaba un puesto de Oficinista de Servicio al Cliente.
2. En la tarde del 25 de marzo de 2005, el Querrellado se ausentó de la oficina sin autorización de su supervisor.³
3. El Querrellado se ausentó, además, desde el 29 de marzo hasta el 7 de junio de 2005. Para esa misma fecha, la Autoridad fue notificada que el querellante no estaba apto para trabajar.⁴

³ Ver Exhibits 1 y 2 de la Autoridad.

⁴ Ver Exhibit 1 y 2 de la Autoridad

4. La Autoridad le notificó al Querellado, el 10 de agosto de 2005, que le estaba formulando cargos bajo las siguientes reglas de conducta: 1,3, 27 y 30 y las notas 1 y 3.⁵
5. El Querellado se ausentó, nuevamente, del 15 al 24 de marzo de 2006 y no se comunicó con su supervisor para informar sus ausencias.⁶
6. El 28 de marzo de 2006, el Querellado se presentó a trabajar y le informó a la supervisora que había estado enfermo.⁷
7. El Querellado estuvo ausente desde el 13 hasta el 26 de abril de 2006; sin notificar a su supervisor inmediato las ausencias.⁸
8. El 25 de abril el Querellado, se comunicó con el señor Rafael Hernández, gerente de la comercial, para informarle que estaba enfermo y que tenía una excusa médica para los días 24 y 25 de abril.⁹
9. El 10 de mayo de 2006, la Autoridad le notificó al Querellado que le estaba formulando cargos al amparo de las reglas de conducta 1, 4, 27 y 30.
10. El 2 de junio de 2006, la Autoridad le formuló cargos al Querellado bajo las reglas de conducta 1 y 4, y las notas 1 y 3.¹⁰

⁵ Ver Exhibit 1.

⁶ Ver Exhibit 3 de la Autoridad.

⁷ Ver Exhibit 3 y 4 de la Autoridad.

⁸ Ver Exhibit 5 de la Autoridad.

⁹ Ver Exhibit 5 de la Autoridad.

¹⁰ Ver Exhibit 5 de la Autoridad.

11. Para el 24 de septiembre de 2006, el Querellado se comunicó con la señora Grace Meléndez, supervisora y le informó que se ausentaría porque se encontraba enfermo.¹¹
12. El Querellante continuó ausentándose hasta el 16 de octubre de 2006. En dicha fecha se comunicó a la oficina para preguntar si podía reportarse a trabajar; y su supervisora le indicó que podía hacerlo.¹²
13. La Autoridad le notificó al Querellado, el 25 de octubre de 2006, que le estaba formulando cargos bajo las Reglas de Conducta 1,4 y 30, y las notas 1 y 3.
14. Luego de agotar los procedimientos dispuestos en el Convenio Colectivo, acordados por las partes, la Autoridad radicó en este foro los casos de autos.

V. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Comenzada la vista de estos casos, la Unión levantó una defensa de índole sustantiva, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

La Unión sostuvo que conforme al Artículo XLI, supra, no se permite la aplicación sumaria del despido hasta que el árbitro pase juicio sobre los hechos que la Autoridad le imputa al Querellado. Por lo tanto, en ninguna de las formulaciones la Autoridad podía aplicar sumariamente el despido. No obstante, el Querellado fue objeto de una quinta formulación de cargos, el 17 de julio de 2007, por la cual fue destituido sumariamente.

¹¹ Ver Exhibit 7 de la Autoridad.

¹² Ver Exhibit 7 de la Autoridad.

Sostuvo, que al momento de esta formulación, la Autoridad había dejado sin efecto el Convenio Colectivo desde el 11 de diciembre de 2006, aplicando unilateralmente un procedimiento disciplinario diferente al que provee el Convenio y se ventila ante este Negociado. Que en dicho procedimiento los casos disciplinarios se vieron ante Oficiales Examinadores. Que varios de estos oficiales se declararon con jurisdicción para atender los casos, sin embargo otros entendieron que no tenían jurisdicción.

Como consecuencia de esto, las partes radicaron un caso ante el Tribunal Apelativo; la Autoridad cuestionado a los que se declararon sin jurisdicción y la Unión cuestionando los que se declararon con jurisdicción. Que el Tribunal de Apelaciones determinó que los oficiales unilateralmente impuestos por la Autoridad no podían asumir jurisdicción y emitió un “mandamus” a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; para que atendiera unos cargos radicados por la Unión al momento que la Autoridad dejó sin efecto el Convenio Colectivo. Por lo cual, el despido del Querellado a raíz de la formulación de cargos, del 17 de julio de 2007, era ilegal. Como resultado de lo anterior la Autoridad acudió en “certiorari” al Tribunal Supremo de Puerto Rico, por lo que, la controversia se encuentra ante ese Tribunal para su determinación. La Unión argumentó que, como cuestión de derecho, el árbitro está impedido de ejercer la jurisdicción que pudiera tener en la controversia de los casos de autos.

La Autoridad, por su parte, sostuvo que las acciones del Querellado en cuatro ocasiones diferentes llevaron a la Autoridad a formularle cargos en cada uno de ellas.

Sobre la quinta formulación de cargos indicaron que fue posterior a las que están ante la consideración de este árbitro, por lo que la misma no es pertinente a los casos ante nuestra consideración. Sobre el “mandamus” expedido por el Tribunal de Apelaciones; sostuvo que fue para que la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico expidiera una decisión en relación a la determinación de la Autoridad de dejar sin efecto el Convenio Colectivo. Argumentó que la quinta formulación de cargos o el “mandamus” no son pertinentes a las controversias presentadas ante el árbitro en esta ocasión.

Analizado el planteamiento de la Unión concluimos que no excederíamos nuestra jurisdicción al entrar a resolver las controversias en sus méritos. Alcanzamos dicha determinación toda vez que las acciones que tomó la Autoridad posterior a las cuatro formulaciones de cargo; no forma parte de las controversias sometidas ante este árbitro. El planteamiento levantado por la Unión en cuanto a la jurisdicción del árbitro descansa sobre determinaciones de la Autoridad y acciones legales iniciadas por las partes, que emanan de sucesos que ocurrieron posterior a los hechos que dieron lugar a las formulaciones de cargo ante la consideración del suscribiente.

Por lo tanto, los casos son arbitrables sustantivamente.

VI. MÉRITOS

La Autoridad alegó que el Querellado incurrió en varias violaciones de las Reglas de Conducta del Artículo XLI, supra, al ausentarse del trabajo sin notificarlo a su supervisor. Sostuvo que al extenderse las ausencias del Querellado por varios días sin que este informase el porqué de las mismas, incurrió en abandono de empleo.

Argumentó, además, que dicho comportamiento entorpeció los servicios que presta la Autoridad al público.

Para sustentar su determinación de disciplinar al Querellado la Autoridad presentó los testimonios de las señoras Grace Meléndez y Lizette M. Parilla. La primera de estas, la señora Meléndez, declaró que para agosto de 2005 ocupaba el puesto de Supervisora de Servicio al Cliente en la Comercial de Sabana Llana. Testificó, además, que el Querellado ocupaba un puesto de Oficinista de Servicio al Cliente en dicha oficina. Declaró, que éste se ausentó del trabajo desde la catorcena que terminaba el 26 de marzo de 2005 hasta la que terminaba el 18 de junio de 2005. Que durante ese período ella no supo del Querellado.

La segunda de las testigos de la Autoridad, la Sra. Lizette Parilla, declaró que para mayo de 2006, ocupaba un puesto de Supervisora de Servicio al Cliente en la Comercial de Sabana Llana. Indicó, que para ese momento el Querellado era su supervisado. Testificó que el Querellado se ausentó desde el 15 de marzo de 2006 a 28 de marzo del mismo año, día que se reportó a trabajar. Que durante estas ausencias el Querellado nunca llamó a la oficina para ofrecer excusas.

Añadió, que el Querellado volvió a ausentarse desde el 13 de abril de 2006 hasta el 26 de abril de 2006. Que en esta ocasión tampoco se comunicó para informar el porqué de sus ausencias. Declaró, que con posterioridad, el Querellado volvió a ausentarse desde el 24 de septiembre hasta el 16 de octubre de 2006. Indicó, que en esta ocasión el Querellado se comunicó con ella y le dijo que le llevaría una excusa. Testificó,

que le dijo que la trajera que la iba aceptar, pues quería ayudarlo, pero que aun así no la trajo.

La Unión, por su parte, sólo alegó que las cuatro formulaciones de cargos fueron hechas por la Autoridad, dentro de un período de un año, por los mismos hechos; un alegado abandono de empleo.

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que la Autoridad no probó que el Querellado incurriera en una violación de las Reglas de Conducta 1, 27 y nota 3. No obstante, quedó comprobado que el Querellado incurrió en violación de las Reglas de Conducta 3, 4, 30 y nota 1. Veamos.

Surge de la prueba, que en la tarde del 25 de marzo de 2005, el Querellado se ausentó de la oficina sin autorización de su supervisor lo cual es una violación de la Regla 4.¹³ Además, quedó evidenciado que éste se ausentó del trabajo y no notificó sus ausencias en cuatro ocasiones entre marzo de 2005 a octubre de 2006. Que dichas ausencias fueron por períodos prolongados, por lo que el Querellado incurrió en violaciones repetidas de la regla de Conducta 30.

De lo declarado por la supervisora Grace Meléndez surge que el primero de estos períodos cubrió varias catorcenas entre el 26 de marzo y el 7 de junio de 2005. Añadió, que durante ese período no supo del Querellado. Del mismo modo, surge de lo testificado por la supervisora Lizette Parilla, que el Querellado se ausentó por períodos extendidos de tiempo en tres ocasiones. La primera fue entre el 15 de marzo al 28 de

¹³ Ver Exhibit 1 y 2 de la Autoridad.

marzo de 2006, cuando se reportó a trabajar. La segunda ocasión, fue del 13 de abril de 2006 al 21 de abril del mismo año. Que en dicha ocasión sólo trajo una excusa médica para los días 24 y 25 de abril. En la tercera ocasión, el Querellado se ausentó desde el 24 de septiembre hasta el 17 de octubre de 2006, cuando se reportó a trabajar.

En el ámbito de las relaciones obrero-patronales los árbitros han resuelto que los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo por justa causa, es decir por enfermedad, asunto personal o cualquier otra causa que lo amerite. No obstante, cuando dichas ausencias o tardanzas ocurren con una frecuencia tal que se vuelven un problema crónico que afecta las operaciones normales del Patrono, éste no viene obligado a continuar empleando al trabajador. De igual manera, cuando dichas ausencias no son autorizadas y se prolongan por varios días consecutivos, el patrono no viene obligado a continuar empleando al trabajador.

Cabe señalar que cuando el empleado se va ausentar de su empleo, ya sea por enfermedad, asunto personal o cualquier otro asunto que lo amerite; es él quien debe poner en conocimiento al Patrono de su intención. El no hacerlo lo puede llevar a incurrir en abandono de empleo, cuando dicho período se extiende por varios días sin que ocurra la notificación de dichas ausencias.

Sobre este particular distinguidos árbitros se han expresado de la siguiente manera:

Difícilmente puede sostenerse que un patrono deba sufrir en silencio y sin recursos cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente a 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 empleado 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.¹⁴

En Goodyear Clearwater Mills, No. 2, 11 LA 419, el Árbitro Whitney P. Mc Coy se expreso sobre el particular de la siguiente forma:

No importa cuán buenas sean las excusas por ausencia, 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 el Patrono le retenga en su trabajo.¹⁵

Cónsono, con lo anterior el prestigioso tratadista Lawrence Stessin a dicho lo siguiente:

Bajo cualquier norma o medida un empleado ausente es una pérdida económica para la compañía. Haya sido su ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a un suplente y el deterioro posible de la productividad perjudican la operación exitosa de cualquier organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo y hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuanto pueda aportar cuando viene al trabajo.¹⁶

¹⁴ Resuelto en *Hewitt Robbins, Inc.* 23 LA-683

¹⁵ Traducido.

¹⁶ *Employee Discipline, Tercera Edición, Página 67(Traducido).*

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Se refrendan las medidas disciplinarias impuestas al Sr. Eric Molina bajo las Reglas de Conducta 3, 4, 30 y la nota 1 del Artículo XLI Procedimiento Disciplinario.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 26 de abril de 2010.

**SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 26 de abril de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SRA MARILIA ACEVEDO TORRES
ABOGADA SENIOR
SUBDIVISIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985**

**LCDO REINALDO PÉREZ RAMIREZ
EDIFICIO MIDTOWN OFIC 208
420 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**