

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

**AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES (AMA)**
(Compañía o Patrono)

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AMA Y RAMAS ANEXAS**
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 05-2650

**SOBRE: DESPIDO (AUSENTISMO
CRÓNICO)**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 9 de agosto de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante la AMA o la Compañía, compareció representada por la Lcda. Brenda Rosado Aponte, Asesora Legal y Portavoz, y el Sr. Armando Meléndez, Director Auxiliar de Relaciones Industriales. La Sra. Mayra Tolentino, Funcionario Ejecutivo III, Manejo de Asistencia, compareció como testigo.

Trabajadores Unidos de la AMA y Ramas Anexas, en adelante la TUAMA o la Unión, compareció representada por los Sres. David Trinidad y Jorge

Carrasquillo. El querellante, Sr. Ramón L. Machuca Rivera, compareció representado por el Lcdo. Luis E. Maldonado Guzmán, su Asesor Legal y Portavoz.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 2 de octubre de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo para la presentación de los alegados. Dentro del antedicho plazo la Compañía presentó su respectivo alegato y el querellante, a través del licenciado Maldonado sólo presentó una moción solicitando la emisión de una orden dirigida a la AMA para que ésta proveyera al árbitro y al propio querellante de “copia de todos y cada uno de los documentos... referentes a su estado de salud, justificaciones de ausencias, certificaciones médicas expedidas a esos fines...”

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La AMA propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable árbitro determine a tenor con el Convenio Colectivo, el derecho y la prueba presentada que el querellante incurrió en un patrón de ausentismo. Conforme a lo anterior, este

Honorable árbitro deberá confirmar el despido del querellante.”

No obra en el expediente propuesta alguna de sumisión de parte de la Unión.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, se determinó que el asunto a resolver es siguiente:

Si, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, el despido del querellante, Sr. Ramón L. Machuca Rivera, fue justificado. De entender que no se justificó esa acción del patrono, emita el (o los) remedio(s) que estime apropiado(s).

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Ramón L. Machuca Rivera, quien comenzó a trabajar para la AMA el 2 de julio de 2001, fue despedido efectivo el 9 de mayo de 2005 por la violación de los términos de una probatoria de seis (6) meses² a que fue sometido por ausentismo crónico³. El récord de asistencia refleja que el señor

¹ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

² Desde el 4 de abril hasta el 4 de octubre de 2005. Véase el documento que fue marcado Exhibit X de la AMA.

³ La validez de la determinación de la AMA de someter al querellante a un período de prueba por razón de ausentismo crónico no fue cuestionada.

Machuca Rivera se ausentó los días 4, 5, 6, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21 y 22 de abril de 2005, sin previo aviso ni justificación⁴.

Al momento de ser despedido, el querellante desempeñaba las funciones de Técnico de Refrigeración.

El problema de ausencias del señor Machuca Rivera se debía, primordialmente, a lo quebrantada que estaba su salud.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La AMA afirma que el despido del querellante está justificado. Sostiene que “el empleado nunca aprovechó las oportunidades brindadas e inclusive después que se le remitiera el cuarto aviso notificando un período probatorio de seis (6) meses, estuvo ausente por un período de once (11) días.” Sostiene, además, que “ninguno de los tres avisos ni el de período probatorio fueron impugnados u objetados por la Unión o por el empleado-querellante” y “conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo los mismos son finales e inapelables”.

Por otro lado, el querellante, a través de su asesor legal, sostiene que los avisos que precedieron al de probatoria no le fueron notificados personalmente ni se enteró de la existencia de los mismos a través de la Unión.

De entrada es preciso advertir que se entiende que al solicitar los servicios de arbitraje laboral que presta el Negociado de Conciliación y Arbitraje del

⁴ Véase el Exhibit XIII de la AMA.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, las partes aceptan, reconocen y se someten al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de este Negociado; asimismo, es preciso reconocer que si bien es cierto que, en un procedimiento de arbitraje, el propósito de la vista es levantar un expediente completo y oficial de **todos los hechos relevantes para resolver las controversias**; no es menos cierto que será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos, y al (los) querellante(s), y asegurar la comparecencia de éstos a la vista; que **es responsabilidad de cada parte proveer la prueba necesaria para sustentar sus alegaciones**, y que **las partes deberán comparecer a la vista debidamente preparadas** en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro **con toda la prueba oral y documental necesaria**, incluyendo copia del convenio colectivo. Véase los Artículos IV(a) y XI(a), (e), (g) y (l) del antedicho reglamento. En consecuencia, no procede acceder a la solicitud del querellante que pretende la emisión de una orden dirigida a la AMA para que ésta provea al árbitro y al propio querellante de “copia de todos y cada uno de los documentos... referentes a su estado de salud, justificaciones de ausencias, certificaciones médicas expedidas a esos fines...”

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria, en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

El Artículo 8 de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada**, crea una presunción de que el despido del empleado es injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si el patrono alega que hay justa causa para el despido, le corresponde probar, mediante la preponderancia de la evidencia, que el mismo es justificado. Véase **Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994)**, **Rivera Aguila vs. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599, 610 (1989)**, y **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979)**.

Toca resolver si el despido es justificado. Está claro que constituye justa causa para un despido aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543**.

Está claro que el éxito de una empresa depende de la asistencia regular y puntual de sus empleados⁵. James R. Redeker, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, expresó lo siguiente acerca de las ausencias y la disciplina progresiva:

⁵ Es oportuno señalar lo expresado por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance or employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase **Employee Discipline**, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

“As general rule discipline up to and including discharge for poor attendance will more likely be sustained if effected according to a progressive discipline system following a well communicated, reasonable attendance rule. **When such a system has functioned to counsel and warn the employee of the consequences of poor attendance and has provided the employee with the opportunity to change his or her behavior, arbitrator will find that the discipline was warranted.**

“It is clear from a review of arbitrators’ opinions that discipline is more readily sustained when it is pursuant to an employer’s formal attendance and absenteeism ... policy. Arbitrators have found, however, that even though there may not be formal policy or rule, an employer can discipline an employee for violating some generally accepted attendance standard. That is, an employer has a right to expect regular attendance from its employee. **Regularity of attendance is a basic employee responsibility and an inherent employee obligation.** In cases where formal rules exist, however, an employee must be made aware by the employer that his or her absenteeism will result in discipline up to and including discharge. **Arbitrators have reinstated or reduced discipline when the employer has failed to communicate to the employee the consequences of his or her continued absenteeism**”. Énfasis suplido. Véase Discipline: Polices and Procedures, 1984, BNA, Washington, DC, página 56.

El Artículo XIII del Convenio Colectivo dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“La política de ofrecer un servicio de transportación colectiva de forma accesible, puntual, rápida y segura, requerirá del trabajador un compromiso cabal con una asistencia puntual al empleo y trabajar una jornada completa.

Es requisito ineludible de todo empleado que se ausente, llame y someta la forma de licencia correspondiente. En los casos de ausencias injustificadas la Autoridad dará al trabajador tres (3) avisos o advertencias, en cada uno de los cuales se le llamará la atención sobre sus ausencias. La Autoridad enviará por correo certificado a la última dirección en el expediente al trabajador un aviso o advertencia por cada dos ausencias no justificadas que éste tenga. Los avisos deberán especificar las ausencias y que tiene ocho (8) días laborables para objetar las mismas; a partir de la fecha del envío, de lo contrario estos avisos serán finales e inapelables... Copia de los avisos o advertencias deben ser enviados a la Unión... Si luego del tercer aviso incurre en una ausencia pasará a un período de probatoria por seis (6) meses. Durante este período la Autoridad evaluará la conducta del empleado y del mismo ausentarse injustificadamente en dos ocasiones, podrá ser notificado de su despido siguiendo el procedimiento del Artículo IX sobre Quejas y Agravios... El empleado mantendrá el derecho a cuestionar la validez de su despido ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje...

Los avisos correspondientes serán cancelados para todos los efectos al vencimiento de un (1) año a partir del primer aviso notificado al trabajador. Las ausencias no podrán ser utilizadas como fundamento para una acción disciplinaria en contra de un trabajador, transcurrido el período de un (1) año y no podrán ser utilizadas como evidencias en casos de otra naturaleza."

No está en controversia la validez de la disposición contractual antes citada. Asimismo, no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la misma, y que ésta fue aplicada consistentemente.

La AMA, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el querellante, procuró orientarle y corregirle para que modificara su conducta; la prueba de las gestiones realizadas por AMA se trasluce del envío de tres (3) avisos o advertencias formales al querellante en las siguientes fechas: 14 de junio y 14 de julio de 2004 y 16 de marzo de 2005, y del sometimiento de éste a un período probatorio.

El señor Machuca Rivera fue despedido efectivo el 9 de mayo de 2005 por la violación de los términos de una probatoria de seis (6) meses a que fue sometido por ausentismo crónico. La validez de la determinación de la AMA de someter al querellante a un período de prueba no fue cuestionada. El récord de asistencia refleja que el señor Machuca se ausentó los días 4, 5, 6, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21 y 22 de abril de 2005, sin previo aviso ni justificación.

Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). Notas omitidas. Véase **How Arbitration Works**, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.”

En fin, nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus ausencias. El sistema de disciplina funcionó para aconsejar y advertir al querellante de las consecuencias de su pobre asistencia y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el querellante no aprovechó.

En vista de las circunstancias que rodean el despido del querellante, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales, y contractuales citadas, el árbitro concluye que el despido está justificado.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Ramón L Machuca Rivera fue justificado; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de diciembre de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy de diciembre de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA BRENDA ROSADO APONTE
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE
MUÑOZ-NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO LUIS E. MALDONADO GUZMÁN
PO BOX 155
BARRANQUITAS PR 00794-0155

SR. FRANCISCO ORTIZ SUED
DIR. OFIC. REL. INDUSTRIALES
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR. DAVID TRINIDAD RUIZ
REPRESENTANTE
T.U.A.M.A.
URB. SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE. PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA