

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES**

Compañía

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA
DE AUTOBUSES**

Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-2677

SOBRE: DESPIDO (ABSENTISMO)

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 17 de febrero de 2006, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 27 de marzo de 2006, fecha otorgada a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses comparecieron la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Armando Meléndez, Representante del Patrono; y la Sra. Mayra Tolentino, Supervisora de la Oficina de Manejo de Asistencia y testigo.

Por la Unión de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses comparecieron el Lcdo. Víctor Vélez, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. David

Trinidad, Representante del Comité de Quejas y Agravios. El Sr. Juan Barroso, querellante, no compareció a la audiencia de arbitraje.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de interrogar, conainterrogar y de ofrecer toda la prueba documental y testifical en apoyo de sus contenciones.

Proyecto de Sumisión

“Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el Derecho Aplicable, si el despido fue o no justificado y que emita el remedio adecuado”.

Documentos Estipulados

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto – Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm. 2 Conjunto – Carta de despido con fecha del 4 de mayo de 2005 por violación al período probatorio efectivo el 13 de mayo de 2005.
3. Exhibit Núm. 3 Conjunto – Acta del Comité de Quejas y Agravios del 12 de mayo de 2005.

CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XIII COMPROMISO DE ASISTENCIA AL TRABAJO

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. Disponiéndose que la forma de licencia debe ser sometida a la Oficina de Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días subsiguientes en que ocurra la ausencia y el certificado médico a la misma Oficina de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días en que ocurre la ausencia. Copia de los avisos o advertencias deben ser enviados a la Unión. Los miembros del Comité de Quejas y Agravios y el Presidente de la Unión tendrán acceso al récord de asistencia del trabajador. Los avisos tendrán que ser enviados al trabajador entre el quinto y décimo quinto día siguientes a cada dos (2) ausencias injustificadas. Si luego del tercer aviso incurre en una ausencia injustificada pasará a un periodo de probatoria por seis (6) meses. Durante este periodo 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. De la misma forma, la Autoridad evaluará si el empleado entra en un patrón de retiros durante dicho periodo y si éste no modifica su conducta e incurre en retiros injustificados, la Autoridad podrá tomar la acción de despido que antes se menciona en este párrafo. El empleado mantendrá el derecho a cuestionar la validez de su despido ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. De no sostenerse la acción de la Autoridad, el trabajador será reintegrado a su trabajo con paga retroactiva.

Al término de la probatoria y durante los tres años subsiguientes, si el trabajador vuelve a ausentarse injustificadamente luego de haber acumulado tres (3) avisos la Autoridad suspenderá al trabajador sumariamente. La Autoridad someterá el caso ante el Comité de Quejas y

Agravios conforme a los términos establecidos para castigos sumarios en el Inciso D del Artículo IX.

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 periodo de un (1) año y no podrán ser utilizadas como evidencias en casos de otra naturaleza.

Definición de Ausencias Injustificadas

A los efectos de justificar una ausencia todo empleado que se ausente de su trabajo deberá notificar dicha ausencia con antelación o dentro de su jornada de trabajo. Cuando ocurran causas imprevistas (hospitalización y/o emergencias), será deber del empleado notificarlo el próximo día laborable al Vicepresidente de Área o su representante. Se exceptúan aquellas ausencias que no ocurren por razón de vacaciones programadas; de los días permitidos en este Convenio bajo licencia por enfermedad siempre que sea la licencia por enfermedad notificada con antelación y/o al próximo día laborable al Vicepresidente de Área o su representante; de los días en que el empleado está bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado sin éste permitirle trabajar, de licencia militar, de licencia sin sueldo y de licencia extraordinaria en caso de muerte de familia según el Artículo XV-I, como está establecido por el Convenio. La Autoridad asignará e informará a la Unión, un número de teléfono para notificar dichas ausencias. La Autoridad podrá, dentro del ejercicio de su facultad gerencial, determinar si una ausencia es justificada o no después de las antes señaladas. La determinación de la Autoridad será final.

Definición de Cancelación de Aviso

Las partes manifiestan que los avisos que serán cancelados serán aquellos en que ha transcurrido un año desde su envío de tal manera que si se ha dado un aviso el 6 de octubre de

2003, otro el 20 de noviembre de 2003 y otro el 10 de enero de 2004 al 6 de octubre de 2004 se cancelará el aviso dado el 6 de octubre de 2003, pero prevalecerán los avisos subsiguientes dados en este ejemplo para todos los efectos; de tal manera que el aviso del 20 de noviembre de 2003 se convierte en el primer aviso y el del 10 de enero de 2004 en el segundo aviso y así sucesivamente para los efectos de las aplicaciones de las disposiciones de esta cláusula.

Abandono de Trabajo

Al trabajador que se ausente de su empleo por cinco (5) días consecutivos injustificadamente sin notificar a la Autoridad la causa de su ausencia, la Autoridad le notificará por correo certificado a su dirección de record con copia a la Unión, para que se presente a trabajar inmediatamente a su lugar de empleo. Transcurridos cinco (5) días laborables desde la fecha de notificación sin que el empleado comparezca a su lugar de empleo o presente razones que justifiquen su ausencia, la Autoridad podrá despedirlo sumariamente. El empleado afectado o su representante podrá someter su querrela ante el Comité de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Juan Barroso fue despedido por la A. M. A. el 13 de mayo de 2005, por alegadamente incurrir en ausentismo crónico y habersele aplicado la disciplina correctiva de conformidad al Artículo XIII, Compromiso De Asistencia al Trabajo.
2. Las partes contratantes acordaron en el Artículo XIII, supra, del Convenio Colectivo un procedimiento disciplinario a ser aplicado específicamente en los casos de ausentismo. Dicho procedimiento disciplinario consta de una serie de pasos a ser aplicados a los empleados de acuerdo al grado de ausentismo incurrido.

3. El 29 de marzo de 2004, se procedió a enviarle un primer aviso al querellante por éste haber incurrido en dos (2) ausencias injustificadas el 12 y 17 de marzo de 2004. Este aviso fue remitido a la dirección que obra en el expediente del empleado y se le notificó a T. U. A. M. A. En este primer aviso, se hacía la advertencia que tanto el empleado como la Unión o ambos en conjunto tenían ocho (8) días para objetar el mismo. Dicho aviso no fue objetado por el querellante, ni por T. U. A. M. A.
4. El 30 de marzo de 2004, la A. M. A. envió un segundo aviso por correo certificado con acuse de recibo al querellante y copia a la Unión por éste haber incurrido en ausencias sin justificar los días 18 y 19 de marzo de 2004. En esa ocasión, la A. M. A. le exhorta al empleado a mejorar su conducta. Este segundo aviso contenía la advertencia de que podía ser objetado en ocho (8) días de lo contrario será final e inapelable. El querellante ni la Unión objetaron dicho aviso.
5. El 23 de junio de 2004, se envió un tercer aviso con acuse de recibo al querellante y copia a la T. U. A. M. A. por ausencias injustificadas el 21 y 22 de junio de 2004. También, se le hizo la advertencia de que tenía ocho (8) días para objetar el mismo a tenor con el Artículo XIII de Compromiso de Asistencia de Trabajo. Este aviso no fue objetado ni por el empleado ni por la Unión.
6. El 8 de febrero de 2005, se le envió un cuarto aviso al empleado Barroso, en el cual se le llamaba la atención de que su conducta no era aceptable por haber estado ausente los días 24, 25, 26, 27 y 28 de enero de 2005 y no contar con balance de licencia por enfermedad. En esa ocasión, se le advirtió que estaría en un periodo de probatoria

efectivo desde el 24 de febrero hasta el 24 de agosto de 2005. También, se le indicó en dicho aviso el derecho de objetar el mismo y el periodo probatorio el cual iniciaba a partir de la notificación. Este aviso no fue objetado por el empleado, tampoco por T. U. A. M. A.

7. Los cuatro avisos sobre ausentismo enviados al empleado Barroso fueron dentro del término de un (1) año del 29 de marzo de 2004 al 8 de febrero de 2005. El querellante, estuvo mas de setenta (70) veces ausente en el 2004 y treinta y tres (33) en el 2005, sin contar la licencia por vacaciones y días feriados.
8. El 4 de mayo de 2005, la A. M. A. le comunicó al querellante la intención de despedirlo por haber incurrido en ausencias injustificadas los días 2, 9, 11, 17, 18, 21 de marzo de 2005, los días 13, 15, 22, 27, 28 y 29 de abril de 2005. Adicional a ello, el empleado Barroso se retiró de sus labores antes de terminar su jornada los días 28 de marzo y 12 de abril del presente año.
9. El 12 de mayo de 2005, las partes se reunieron en el Comité de Quejas y Agravios del Área de Relaciones Industriales de la Autoridad Metropolitana de Autobuses. En dicha vista asistieron los representantes de la A. M. A. y el querellante. También, estuvieron presentes el Sr. Armando Meléndez, Director de Relaciones Industriales de la A. M. A. En dicha reunión, el querellante no presentó ningún hecho o documento que hiciera cambiar la decisión de despido por parte de la A. M. A. El despido procedió a ser efectivo el 13 de mayo de 2005.

10. La T. U. A. M. A. radicó una querrela por despido injustificado el 13 de mayo de 2005.

OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido del querellante estuvo justificado. El querellante fue apercibido en cuatro (4) ocasiones a tenor con el Artículo XIII del Convenio Colectivo y se le advirtió que debía mejorar su conducta o podría ser despedido. El empleado Barroso no realizó ajustes en su conducta y no mejoró su patrón de ausentismo durante la probatoria, por lo que la A. M. A. tomó la decisión de despedirlo.

Por otro lado, es la posición de T. U. A. M. A. que el despido del querellante no estuvo justificado debido a que el querellante cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo y mejoró su asistencia al trabajo. También, alegó que la A. M. A. violó el Convenio Colectivo cuando despidieron al querellante debido a que incluyeron ausencias que datan mas de un (1) año y ausencias excusadas por enfermedad.

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo es nuestra opinión de que el despido del querellante estuvo justificado. Surge de la prueba presentada de que al querellante se le empezó aplicar el procedimiento disciplinario con un primer aviso el 29 de marzo de 2004, un segundo aviso el 30 de

marzo de 2004 y en tercer aviso el 23 de junio de 2004. El 8 de febrero de 2005 se le envió un cuarto aviso donde se le indicaba la aplicación de un periodo de probatoria desde el 24 de febrero de 2005 hasta el 24 de agosto de 2005. En dicho periodo de probatoria el empleado incurrió en varias ausencias injustificadas y se retiró temprano de su trabajo violando con estas ausencias la probatoria a la cual había sido sometido.

El querellante fue apercibido en varias ocasiones por su problema de absentismo, el Patrono le aplicó las medidas disciplinarias correctivas y éste no realizó ajustes en su conducta y no mejoró la misma.

Además, el querellante siempre tuvo la oportunidad de rebatir los avisos y las medidas disciplinarias impuestas, incluyendo el Comité de Quejas y Agravios. Este, nunca presentó prueba para justificar su absentismo. Razón, por la cual el Patrono siguió con el procedimiento disciplinario acordado en el Artículo XIII aplicando el último paso de la medida disciplinaria establecido en dicho artículo.¹ Sobre el particular, tenemos que indicar que es norma establecida en el campo de las relaciones obrero patronales que los árbitros sostienen las medidas disciplinarias impuestas por el Patrono cuando hay un mecanismo resolutorio o procedimiento establecido en cuanto a la asistencia al trabajo y absentismo. Cuando hay evidencia de que se utiliza este procedimiento, y, el empleado es advertido de las consecuencias de su absentismo se le

¹ El Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo. "Beaunit de P. R. v. J. R. T. 93 DPR 509 (1966) Ceberino Pérez v. AFF 87 DPR 118 (1963) .

ha dado la oportunidad de mejorar su conducta y no lo hizo, se mantiene entonces la medida disciplinaria impuesta.

Por lo tanto, no nos queda otra alternativa solo que mantener la medida disciplinaria impuesta por la A. M. A. y acordada por las partes en relación a los casos de asistencia provisto en el Artículo XIII, supra, del convenio colectivo.

En cuanto al planteamiento de la Unión, tenemos que decir que las cuatro notificaciones que se tomaron en consideración para un periodo de probatoria fueron dentro del término de un (1) año por lo cual no estaba prescrito el primer aviso.

LAUDO

El despido del querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 21 de marzo de 2007.

lcm

BETTY ANN MULLINS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 21 de marzo de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA & RIVERA, C. S. P.
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR ARMANDO MELÉNDEZ NAVARRO
SUB DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD METROPOLITA DE AUTOBUSES
P O BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO VÍCTOR VÉLEZ
CALLE BAHÍA S-8
DORADO DEL MAR
DORADO PR 00646

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
1127 AVE MUÑOZ RIVERA STE 1
SAN JUAN PR 00925-2729

SR ANTONIO R DÍAZ LÓPEZ
PRESIDENTE
TU AMA
1378 AVE PAZ GRANELA
URB SANTIAGO IGLESIAS
SAN JUAN PR 00921

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III