

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. 754-5310 fax 756-1115

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES
(Autoridad o Patrono)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AMA Y RAMAS ANEXAS
(Unión o Tuama)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-2080

SOBRE: DESPIDO

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, 1 de marzo de 2018. El mismo quedó sometido el 30 de marzo de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Autoridad”**: El Lcdo. Gil A. Rodríguez, portavoz y asesor legal y el Sr. José Santiago, representante del comité de quejas y agravios, y la Sra. Dora Parés; testigo. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Saulo Abad Vélez, portavoz y asesor legal; el Sr. José López, vice-presidente de la Unión y la Sra. Suheily Cuenca; querellante.

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 SUMISIÓN DE LA AUTORIDAD

Que, a la luz de los hechos, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo el Honorable Árbitro ratifique la sanción disciplinaria a la trabajadora Suheily Cuenca Pacheco, consistente en despido sumario de empleo por razón de abandono, al ausentarse de su empleo por cinco (5) días consecutivos injustificadamente sin notificar a la Autoridad (AMA). Solicitamos se resuelva conforme al Convenio Colectivo Artículo XIII Compromiso de Asistencia, a los hechos, los laudos, la jurisprudencia y el derecho aplicable.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba presentada y el convenio si el despido de la trabajadora estuvo o no justificado y conforme al debido proceso de ley. El honorable Árbitro tendrá facultada para emitir el remedio que entienda proceda.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el despido de la Sra. Suheily Cuenca Pacheco fue justificado conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Del Árbitro determinar que estuvo injustificado emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

A. Para propósitos de este Convenio, un agravio se define como disputa, controversia o querrela entre la Autoridad y la Unión o la Autoridad y un empleado o grupo de

¹ Artículo XIII- Sobre 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.

empleados que surja de la interpretación o de la administración de este Convenio.

- B. En el caso de que surgieren controversias sobre la interpretación o violación de una o más cláusulas de este Convenio, se reunirán el Presidente y Gerente General de la Autoridad y el Presidente de la Unión para llegar a un acuerdo sobre su interpretación. En caso de no ponerse de acuerdo u ocurrir un impasse cualquiera de las partes someterá dicha controversia al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes, utilizando el sistema de ternas. (Sistema de ternas se define como sigue: El Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento someterá la terna de la cual cada parte deberá eliminar un candidato y el que quede libre será el árbitro) o la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, o los Tribunales de Justicia. Disponiéndose que en caso de reclamaciones de salario es optativo el uso de procedimiento de arbitraje o los Tribunales de Justicia.
- C. Cuando surja un agravio, la Unión y sus miembros tendrán el derecho de presentar evidencia y de ser escuchados antes de que la Autoridad pueda aplicar sanciones o hacer determinaciones. Los trabajadores tendrán derecho a que se les celebre un juicio imparcial antes de poder ser castigados. Para garantizar este derecho de manera que los agravios puedan ser resueltos en forma democrática y justiciera, la Autoridad y la Unión acuerdan establecer los siguientes principios y procedimientos:
1. Las quejas y agravios entre trabajadores y cualquier funcionario de la AMA deben ser discutidas a la mayor brevedad posible, si es posible el mismo día, pero no más tarde del décimo día laborable, no contando sábado, domingo ni días feriados de aquel en que surja la controversia. Participarán en la discusión el trabajador, el supervisor, el representante de la Unión y Vicepresidente del Área o su representante, según sea el caso, con el propósito de dar solución a la controversia. Las partes tendrán tres (3) días laborables, no contando

sábados, domingos y días feriados para ponerse de acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo en el término indicado, la Unión y/o la Autoridad radicará la querrela por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables exceptuando sábados, domingos y días feriados ante el Comité de Quejas y Agravios, que más adelante se establece. Dicho Comité deberá reunirse dentro de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela. Disponiéndose que la querrela se entenderá radicada cuando se someta ante la Secretaria del Comité de Quejas y Agravios. Si el Comité se pudiera de acuerdo, su decisión será final e inapelable.
3. De no llegar el Comité de Quejas y Agravios a un acuerdo, la querrela será sometida dentro de los diez (10) días laborables subsiguientes al Negociado de Conciliación y arbitraje del Departamento del Trabajo para la decisión del árbitro seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de terna, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La decisión de dicho árbitro será final e inapelable para ambas partes. En la vista ante dicho árbitro cuando lo soliciten las partes podrán estar representados por abogados. Con el propósito de evitarse controversias sobre la sumisión del árbitro, y con el propósito de que cualquiera de las partes no pierda su derecho a que la controversia sea considerada y resuelta por el árbitro, tanto los representantes de la Unión como de la Autoridad en el Comité, deberán someter un escrito explicando de qué consiste el desacuerdo o impasse. La sumisión se entenderá lo que resulte de tales escritos.
4. Si la parte querellante no actúa en cualesquiera de las etapas anteriormente relacionadas y dejase transcurrir los términos dentro de los cuales viene obligada a presentar su querrela, la querrela se considerará automáticamente desestimada, no pudiendo la parte querellante proseguir con su

querella en ningún otro nivel administrativo o judicial.

D...

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 su asistencia puntual al empleo y trabajar una jornada completa.

Es requisito ineludible de todo empleado que se ausente, llama 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 la ausencia. La Autoridad enviará por correo certificado a la última dirección en el expediente del 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 de 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. 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

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 evidencia en casos de otra naturaleza.

Definición de Ausencia 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 próximo día laborables 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 XVI, 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 será aquellos en que ha transcurrido un año desde su envío de tal manera que si se ha dado una 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.

IV. HECHOS

1. El 17 de febrero de 2015, la Querellante fue examinada por un médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (FSE) y fue puesta en descanso hasta el 22 de febrero de 2015. Comenzando tratamiento mientras trabajaba el 23 del mismo mes.²

² Exhibit 1 del Patrono (estipulado).

2. El 2 de junio de 2015, la Querellante fue examinada por un médico del FSE y fue puesta en descanso hasta el 9 de junio de 2015. Comenzando tratamiento mientras trabajaba el 10 del mismo mes.³
3. El 9 de junio de 2015, la Unión le envió a la Autoridad una comunicación donde le informaba que la Querellante fue puesta en descanso hasta el 12 de junio de 2015 y que comenzaba tratamiento mientras trabajaba el 13 del mismo mes. Dicho documento fue acompañado de la determinación del FSE y una solicitud de licencia y ausencia para dicho periodo.⁴
4. El 16 de junio de 2015, la Unión le envió a la Autoridad un certificado médico de la Querellante; el cual recomendaba que ésta estuviera en descanso desde el 15 de junio hasta el 15 de julio de 2015.⁵
5. El 24 de junio de 2015, mediante comunicación escrita la Unión le informó a la Autoridad sobre las alternativas de ajuste ocupacional que recomendaba el Fondo del Seguro del Estado.⁶
6. El 24 de julio de 2015, la Querellante sometió una solicitud de beneficios al Programa de Seguro Social para Choferes y otros Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁷
7. El 28 de julio de 2015, la Querellante fue examinada por un médico de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y fue puesta en descanso hasta el

³ Exhibit 2 del Patrono (estipulado).

⁴ Exhibit 1 de la Unión (estipulado).

⁵ Exhibit 2 de la Unión (estipulado).

⁶ Exhibit 2 de la Unión (no estipulado).

⁷ Exhibit 3 de la Unión (estipulado).

31 de julio de 2015. Comenzando tratamiento mientras trabajaba el 1 de agosto de 2015.⁸

8. El 24 de septiembre de 2015, el Dr. Pedro Oyola Nieves puso en descanso a la Querellante desde el 24 de septiembre hasta el 2 de octubre de 2015.⁹
9. El 6 de octubre de 2015, el Dr. Pedro Oyola Nieves emitió un certificado médico extendiendo el periodo de descanso de la Querellante desde el 3 hasta el 21 de octubre de 2015.¹⁰
10. El 15 de octubre de 2015, la Querellante sometió una solicitud de licencia y notificación de ausencia; para el periodo comprendido entre el 3 al 21 de octubre de 2015.¹¹
11. El 22 de octubre de 2015, la Querellante sometió una solicitud de licencia y notificación de ausencia; solicitando licencia de enfermedad desde el 24 de septiembre al 22 de diciembre de 2015.¹²
12. El 13 de noviembre de 2015, la Unión le envió a la Autoridad comunicación solicitando una licencia sin sueldo para la Querellante desde el 16 noviembre de 2015, hasta el 30 de mayo de 2016.¹³
13. El 13 de noviembre de 2015, la Autoridad le suscribe comunicación a la Unión denegando la solicitud de licencia sin sueldo solicitada por la Querellante e

⁸ Exhibit 3 del Patrono (estipulado).

⁹ Exhibit 4 del Patrono (estipulado).

¹⁰ Exhibit 5 del Patrono (estipulado).

¹¹ Exhibit 3 de la Unión (no estipulado).

¹² Exhibit 5 de la Unión (no estipulado).

¹³ Exhibit 6 de la Unión (no estipulado).

informando que la misma se encuentra en abandono de empleo desde el 22 de octubre de 2015.¹⁴

14. El 13 de noviembre de 2015, la Autoridad le envió, por correo certificado, con copia a la Unión, una carta a la Querellante informándole que se encontraba ausente desde el 22 de octubre de 2015, por lo que llevaba más de cinco días ausentes sin justificación, lo que representaba un abandono de trabajo.¹⁵

15. El 18 de noviembre de 2018, la Unión le envió comunicación a la Autoridad indicando que la Querellante estaba cobijada por un certificado médico hasta el 22 de diciembre de 2015.¹⁶

16. El 20 de noviembre de 2015, la Unión solicitó a la Autoridad se citara para Comité el caso de la Querellante.¹⁷

17. El 17 de diciembre de 2017, el Programa de Seguro Social para Choferes y otros Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; emitió una certificación informándole a la Querellante que era inelegible a recibir los beneficios de dicho programa.¹⁸

18. El 18 de diciembre de 2018, el Programa de Seguro Social para Choferes y otros Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; emitió una segunda certificación informándole a la Querellante que era inelegible a recibir los beneficios de dicho programa.¹⁹

¹⁴ Exhibit 4 de la Unión (estipulado).

¹⁵ Exhibit 7 y 8 del Patrono (estipulado).

¹⁶ Exhibit 7 de la Unión (no estipulado).

¹⁷ Exhibit 8 de la Unión (no estipulado).

¹⁸ Exhibit 9 del Patrono (estipulado).

¹⁹ Exhibit 10 del Patrono (estipulado).

19. El 22 de diciembre de 2015, la Unión le envió comunicación a la Autoridad informándole que la Querellante deseaba solicitar una licencia sin sueldo.²⁰
20. El 8 de enero de 2016, el Presidente y Gerente General de la Autoridad, Lcdo. Héctor Santos Santos le escribió una comunicación a la Querellante, la cual reproducimos, según fuera redactada, donde le informó lo siguiente²¹:

Carta Certificada con Acuse
Recibo Núm. 7011 2970 0004 4841 3867

8 de enero de 2016

Sr. Suheily Cuenca Pacheco, 4-4589
Urb. Brisas de Campanero I
#683 Calle Eclesiastes
Toa Baja, PR 00949

Estimada señora Cuenca:

El 13 de noviembre de 2015, le enviamos la Carta Certificada Numero 7011 2970 0004 4899 2898, para notificarle que la Oficina de Gerencia de Capital Humano nos informó que usted está auséntense injustificadamente desde el 22 de octubre de 2015. A la fecha de esta comunicación usted no ha presentado evidencia veraz y fehaciente que justifique su incomparecencia a su lugar de empleo.

Es importante señalar, que en la mencionada carta le informamos que usted debía reportarse a trabajar inmediatamente. Al momento de suscribir la presente misiva, usted no se ha presentado a trabajar, por lo que de acuerdo al Artículo XIII del Convenio Colectivo vigente usted ha incurrido en "Abandono de Trabajo" como sigue:

"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. Transcurrido 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 el Convenio".

Por lo antes expuesto, la Autoridad procede a despedirla sumariamente efectivo el 12 de enero de 2016.

Atentamente

Lcdo. Héctor Iván Santos Santos
Presidente y Gerente General

c. TUAMA
Capital Humano
Manejo de Asistencia
Programación Intermodal

²⁰ Exhibit 10 de la Unión (no estipulado).

²¹ Exhibit 3 del Patrono (no estipulado).

21. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por la Autoridad radicó el caso de autos ante este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión, argumentó que el Patrono no cumplió con el debido proceso de ley en el despido sumario de la Querellante. Sostuvo, que la vista del Comité de Quejas y Agravios se celebró sin la presencia de la empleada, ausente por causas justificadas, y a pesar de la solicitud de transferencia de los representantes de la Unión. Mantuvo que, este hecho de por sí, da base a declarar que el despido de la trabajadora fue contrario a derecho.

Argumentó, además, que siendo un caso de despido el Patrono tiene el peso de la prueba; el cual no sostuvo. Arguyó, que resultó evidente que el Patrono no tenía los elementos para despedir sumariamente a la Querellante por abandono de trabajo; por lo que, ésta debe ser reinstalada en su empleo con todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el despido de la Querellante es uno justificado. Argumentó que la Querellante se ausentó por más de cinco días consecutivos; sin comunicarle a su supervisor o a la Autoridad la razón de dichas ausencias. Que conforme al Convenio Colectivo “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”.

De entrada, es preciso atender el planteamiento levantado por la Unión que no se siguió el debido proceso de ley en la vista del Comité de Quejas y Agravios. La Unión mantiene que se le violó el debido proceso de ley a la Querellante al celebrar la vista de Quejas y Agravios sin su presencia. No obstante, de un examen del Convenio Colectivo no surge que era requisito su presencia para llevar a cabo dicha vista. Del mismo modo, de la prueba documental se desprende que la Querellante fue debidamente citada a vista ante dicho Comité. De hecho, a petición de la Unión, en esa primera vista se acordó suspender la misma y re-señalarla porque la empleada no estaba en condición de comparecer.²²

Que la Querellante fue citada en una segunda ocasión al Comité de Quejas y Agravios; y que en esa ocasión la Unión la solicitó la posposición de la vista por que la empleada se encontraba indispuesta; a lo que se opuso la representación de la Autoridad. Por lo que, la presentación de la Unión determinó abandonar el procedimiento.

Ahora bien, de un análisis de la prueba concluimos que el debido proceso de ley no fue violentado en el procedimiento de Quejas y Agravios; la vista ante el Comité fue suspendida en una primera ocasión por que la Querellante no podía asistir y fue reprogramada para otra ocasión. En la segunda ocasión, al igual que la primera los representantes de la Unión se encontraban presentes; sin embargo decidieron abandonar el procedimiento tras no conseguir la posposición de la vista; tras la incomparecencia de la Querellante. Tenemos que recalcar que la Querellante estuvo

²² Véase Exhibit 11 del Patrono (estipulado).

presente el día de la vista ante el suscribiente, por tanto, tuvo oportunidad de confrontar y carreararse con la prueba presentada por la Autoridad, por lo que se le garantizó su debido proceso de ley.

Atendido lo relacionado al debido proceso de ley, pasemos a resolver si el despido de la Querellante fue justificado. Veamos.

El 13 de noviembre de 2015, la Autoridad mediante correo certificado le notificó a la Querellante (con copia a la Unión) que se encontraba ausente desde el 22 de octubre de 2015. En la misma le señaló que llevaba más de cinco (5) días ausentes sin justificación, lo que representaba un abandono de empleo.²³ En dicha comunicación la Autoridad hace referencia al Artículo XIII, supra, que establece lo siguiente:

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.

De la prueba surgió que dicha comunicación fue contestada por el Presidente de la Unión el 18 de noviembre de 2015, indicándole a la Autoridad que la Querellante no había incurrido en abandono de empleo porque se encontraba cobijada por un certificado médico hasta el 22 de diciembre de 2015.²⁴ Además, surgió de la prueba que el 20 de noviembre de 2015, el Sr. Ramón Ayala, representante de la Unión en el

²³ Véase Exhibit 7 y 8 del Patrono (estipulado).

²⁴ Véase exhibit 7 y 8 de la Unión (no estipulado).

Comité de Quejas y Agravios le cursó comunicación a la Autoridad solicitando que dejara sin efecto el despido por abandono de empleo. Acompañada de dicha comunicación se le entregó a la Autoridad un certificado médico ordenando descanso a la empleada desde el 21 octubre de 2015 al 22 de diciembre de 2015.

Cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el Artículo XIII, supra, la Unión en representación de la Querellante, justificó las ausencias de la empleada. De hecho presentó un certificado médico y una solicitud de licencia que cubría las ausencias desde el 21 de octubre de 2015 al 22 de diciembre de 2015. Esto dentro de los términos establecidos en el antes mencionado Artículo XIII, supra, el cual resulta ser claro y libre de ambigüedad cuando establece que el empleado tiene cinco días laborables para justificar las ausencias por más de cinco días consecutivos; sin que hubiese notificado a la Autoridad.

De un examen de los documentos presentados no se desprende que la Autoridad cuestionara la veracidad del certificado médico que presentó la Querellante o solicitara información adicional.

En síntesis, la Autoridad le notificó a la empleada, 13 de noviembre de 2015, que se encontraba ausente desde el 22 de octubre de 2015, por lo que, llevaba más de cinco días ausentes sin justificación, lo cual representaba un abandono de empleo. En dicha comunicación la Autoridad le informó que trascurridos cinco días desde la notificación sin que la Querellante se presentara a trabajar o presentara razones que justificaran sus ausencias, la Autoridad podría despedirla sumariamente.

En cumplimiento con dicha notificación y el Artículo VIII, supra, el 20 de noviembre de 2015, la Unión sometió un certificado médico de la Querellante que la ponía en descanso desde el 21 de octubre al 22 de diciembre de 2015. Certificado que no fue cuestionado por la Autoridad en cuanto a su veracidad. Tampoco surge de la prueba que la Autoridad solicitara información o documentos adicionales a la Querellante para justificar sus ausencias y confirmar lo prescrito en el certificado médico que presentó.

De la prueba si podemos concluir que la Unión, en representación de la Querellante, contestó y presentó prueba (dentro del término establecido en el Artículo VIII, supra) que justificaban las ausencias de la empleada por el periodo en que se le imputó el abandono de trabajo.

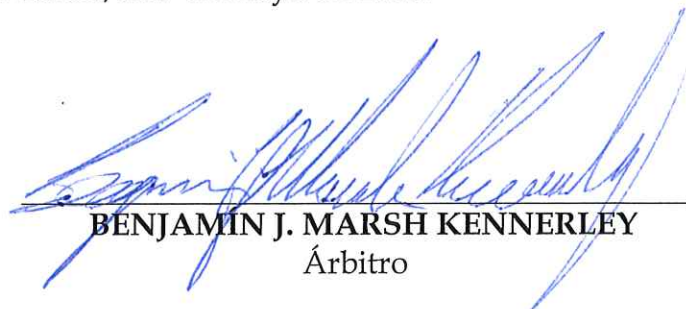
A tenor con todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido de la Sra. Suheily Cuenca Pacheco no se justifica conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Se ordena la reposición de la Querellante en su puesto.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de mayo de 2018.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de mayo de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALEXIS MERCED GUTIERREZ
PRESIDENTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDO SAULO ABAD VELEZ RIOS
BUFETE DELGADO NAVARRO & ASOCIADOS
8 CALLE ARECIBO SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917

LCDO JOSE L RODRIGUEZ MASIAS
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO GIL A RODRIGUEZ RAMOS
DIVISION DE ASESORIA LEGAL
AMA
PO BOX 195349



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III