

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- 02-3183^{1/}

**SOBRE: DESPIDO (ABSENTISMO
CRÓNICO)**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 27 de noviembre 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. Cristóbal Colón.

Trabajadores Unidos de la AMA y Ramas Anexas, en adelante la TUAMA o la Unión, compareció representada por Lcdo. Leonardo Delgado Navarro. Por su parte, el querellante, Sr. Charlie Sánchez Torres, quien previo a la audiencia indicó que no interesaba la representación legal de la TUAMA y, en consecuencia, que comparecería

¹ Se decretó el cierre administrativo y archivo, con perjuicio, del caso A-02-3229 porque el mismo hace referencia a la controversia que fue resuelta mediante laudo en el caso de epígrafe.

asistido por un abogado privado, inexplicablemente, **no** compareció según fue citado, y su asesor legal y portavoz hizo lo propio. Por consecuencia o fuerza de lo que antecede, el árbitro llevó a cabo la audiencia en ausencia del señor Sánchez Torres y recibió la evidencia de la AMA en la que ésta apoya su posición, de conformidad con el Artículo XI(i) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La controversia quedó sometida para resolución el propio 27 de noviembre, sin necesidad de presentación de alegatos.

SUMISIÓN

Ante la imposibilidad de lograr un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión, se le requirió a la AMA que 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 la prueba desfilada, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo, si procede o no el despido del Sr. Charlie Sánchez [Torres]. Que el Honorable árbitro emita el remedio aplicable.”

Por razones obvias, no obra en el expediente propuesta alguna de sumisión de parte de la Unión ni del querellante.

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 Humanos^{2/}, 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. Charlie Sánchez Torres, 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. Charlie Sánchez Torres, fue despedido efectivo el 5 de abril de 2002 por la violación de los términos de una probatoria de dos (2) años a que fue sometido por absentismo crónico, a partir de diciembre de 2001^{3/}. El récord de asistencia del señor Sánchez Torres refleja que éste se ausentó, injustificadamente, los días 2, 9, 16, 18 y 23 de marzo de 2002. Se advierte que aunque presentó excusas para sus ausencias del 2, 16 y el 18 de marzo, las mismas no fueron aceptadas por la AMA, y que en las demás ocasiones se ausentó sin previo aviso ni justificación^{4/}.

Esta no es la primera vez que el señor Sánchez Torres es despedido por violar los términos de una probatoria. La primera vez, fue despedido efectivo el 17 de septiembre de 2001 por violar los términos de una probatoria de seis (6) meses a que fue sometido por absentismo crónico; la cual era efectiva desde el 18 de julio de 2001 hasta el 18 de

² 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."

³ Véase el Exhibit VII de la AMA. Adviértase que la validez de la determinación de la AMA de someter al querellante a un período de prueba de dos años por absentismo crónico nunca fue cuestionada.

⁴ Véase los Exhibits III, IV y V de la AMA.

enero de 2002⁵/. La infracción a esta probatoria consistió en cinco (5) ausencias injustificadas, las cuales tuvieron lugar los días 11 y 25 de agosto, y 1, 7 y 8 de septiembre de 2001⁶/.

En virtud de un acuerdo logrado por las partes, mismo que fue suscrito el 3 de diciembre de 2001, la AMA aceptó reinstalar al señor Sánchez Torres en un puesto de Conductor de Ruta Regular en el Área de Programación y Desarrollo del Servicio, y el señor Sánchez aceptó someterse a una probatoria de dos (2) años por absentismo, la cual comenzaría inmediatamente el empleado se reportara a trabajar.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La AMA afirma que el despido del querellante está justificado. Sostiene que el empleado no aprovechó las oportunidades brindadas e inclusive después de haber sido reinstalado como empleado y habiéndose sometido a una probatoria de dos (2) años, el querellante se ausentó injustificadamente en cinco (5) ocasiones.

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 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

⁵ Esta determinación de la AMA, dicho sea de paso, tampoco fue cuestionada.

⁶ Véase el Exhibit I de la AMA.

de la AMA y del querellante, tras haber éste renunciado a la representación de la TUAMA, citar a sus testigos, y asegurar la comparecencia de éstos a la vista; que **es responsabilidad de las partes 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.

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 empleados⁷. James R. Redeker, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, expresó lo siguiente acerca de las ausencias y la disciplina progresiva:

“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**

⁷ 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.

her continued absenteeism”. Énfasis suplido. Véase **Discipline: Polices and Procedures**, 1984, BNA, Washington, DC, página 56.

No está en controversia la validez del Artículo IX, Sección E, del Convenio Colectivo, en virtud del cual el querellante fue sometido a dos (2) probatorias por absentismo y despedido sumariamente en igual número de ocasiones por infringir los términos de cada una de las probatorias. 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; prueba de ello se trasluce de las gestiones realizadas por AMA.

El señor Sánchez Torres fue despedido efectivo el 5 de abril de 2002 por la violación de los términos de una probatoria de dos (2) años a que fue sometido por ausentismo crónico. La validez de la determinación de la AMA de someter al querellante a un segundo período de prueba, tras ser reinstalado luego de un primer despido sumario por infringir los términos de una probatoria de seis (6) meses por absentismo, no fue cuestionada. El récord de asistencia del querellante refleja que éste se ausentó, injustificadamente, los días 2, 9, 16, 18 y 23 de marzo de 2002.

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 citadas, el árbitro concluye que el despido está justificado.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido del Sr. Charlie Sánchez Torres 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 17 de enero de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de enero de 2007; 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 LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917**

**SR CHARLIE SÁNCHEZ TORRES
PO BOX 1715
GUAYNABO PR 00920**

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

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

**ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA**