

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

AIRPORT SHOPPES
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-09-1906

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 2 de diciembre de 2014 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Durante la misma las partes tuvieron la oportunidad de someter la evidencia documental como testifical para probar sus alegaciones. Por la Compañía compareció el Lcdo. Carlos Ramírez, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. José F. Francisco Pueyo, Director de Relaciones Laborales y Testigo. Por la Unión compareció el Lcdo. Ricardo Goitía, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Juan Santana, Presidente de la Unión y la Sra. Hermilda Rojas, Reclamante. Luego de finalizar el término concedido a las partes para la radicación de sus alegatos escritos la querella quedo sometida para su adjudicación final.

II. SUMISIÓN

Las partes sometieron el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar si el despido de la Sra. Hermilda Rojas estuvo justificado. De determinarse que no estuvo justificado, proveer el remedio que corresponde conforme a la ley y el Convenio Colectivo vigente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Excepto según limitado por este convenio colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que tal derecho existía antes del otorgamiento de cualquier convenio colectivo con la Unión.

Sección 2: Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral de la Compañía a manejar eficiente y efectivamente su negocio, incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

.....

h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto por las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como cámaras de video, Registro de bultos, Sistema de registro de tiempo trabajado por los empleados, etc;

Norma de Conducta Imputada

Regla 7 - Ausentismo y/o Tardanzas excesivas:

Primera Infracción: Advertencia Escrita

Segunda Infracción: 3 días de suspensión

Tercera Infracción: Despido

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de las controversias. La compañía basada en su derecho gerencial de administrar el negocio promulga reglas y reglamentos, incluyendo los relacionados a la asistencia regular al empleo por parte de los empleados. Basada en este derecho

gerencial procedió a disciplinar a la reclamante por alegadamente violar la Regla 7 del Reglamento de Conducta relacionada a asistencia al empleo y a tardanzas. La reclamante fue despedida de su empleo el 22 de enero de 2009 luego de ser amonestada y suspendida por tres (3) días de empleo y sueldo por violar la Regla de conducta número 7 de dicho Reglamento.

Los hechos de la presente querrela son claros y sencillos. Solo debemos determinar si la empresa cumplió con su obligación de demostrar justa causa para el despido de la reclamante. La empresa sometió prueba documental como testifical que la Unión a pesar de su esfuerzo no pudo controvertir de forma exitosa. Luego de un análisis de la prueba documental como testifical le damos credibilidad al siguiente cuadro de hechos.

La reclamante recibió de la empresa el Manual de Empleados y fue orientada de sus políticas el 28 de febrero de 2007, día en que comenzó a laboral con la querellada. El 21 de agosto de 2007 fue amonestada por violar la Regla de Conducta número 7 relacionada a 'Ausencias Excesivas". De la evidencia sometida surge que la reclamante se ausentó entre los meses de abril a agosto de ese año un total de cuatro (4) ocasiones y e incurrido en treinta y dos (32) tardanzas. En dicha ocasión se le advirtió que de no mejorar su conducta se podrían adoptar otras medidas disciplinarias.¹ No obstante haber sido advertida de futuras medidas disciplinarias en caso de incurrir en dicha conducta el 17 de octubre de 2007, la reclamante fue suspendida de empleo y sueldo por tres (3) días por violación a la Regla de Conducta numero 7 por faltar en cuatro (4)

¹ Exhibits 8 conjunto.

ocasiones y tener trece (13) tardanzas durante los meses de septiembre y octubre de 2007.²

El 7 de octubre de 2008 la reclamante fue suspendida de empleo y sueldo por tres (3) días laborables por violación a la Regla número 7 de conducta sobre Ausencias y Tardanzas excesivas. Se le imputó haber faltado en diez (10) ocasiones y llegó tarde en treinta y un (31) ocasiones desde el 17 de octubre de 2007 hasta el 21 de octubre de 2008. En dicha comunicación se le advirtió que se le estaba dando la última oportunidad para corregir su conducta de ausentismo y tardanzas.³

No obstante, luego de la suspensión de tres (3) días impuesta a la reclamante el 7 de octubre de 2008 esta se ausentó en veintiuna (21) ocasiones y tuvo diez (10) tardanzas. Por tales hechos fue despedida de su empleo el 25 de enero de 2009.⁴

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que la compañía aplicó de forma correcta las normas de conducta del Manual del Empleado. De hecho, a la reclamante se le advirtió sobre las consecuencias de continuar con su conducta de ausentismo y tardanzas en el empleo. En el Manual de Normas de Conducta y Disciplina de manera clara se indica que la acción disciplinaria correctiva puede variar desde una mera advertencia o por infracciones repetidas de una norma de conducta. Además, se indica en dicho manual que el despido puede ser el resultado de repetidas infracciones de una norma de conducta. Que toda acción disciplinaria que reciba un empleado, pasará a formar parte de su expediente, y se considerará parte de su historial disciplinario. Además se le impondrá medidas disciplinarias progresivas para subsiguientes violaciones de una norma de conducta particular.

² Exhibits 9 conjunto.

³ Exhibits 10 conjunto.

⁴ Exhibits 11 conjunto.

La compañía cumplió con su obligación de demostrar que el despido fue justificado. De su record disciplinario surge que incurrió en la conducta de ausentismo y tardanzas que se le imputa. Aun cuando estuvo durante un año sin recibir medida disciplinaria alguna por dicha falta entendemos que la empresa aplicó la disciplina correctiva, pues comenzó con una suspensión de tres (3) días por una conducta por la cual la reclamante ya había sido disciplinada en el pasado y tenía conocimiento de las consecuencias. Entendemos que fue cumplida la disciplina progresiva en el caso de autos por lo que se demostró la justa causa del despido.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

El despido de la reclamante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 16 de junio de 2015.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de junio de 2015 y remitida

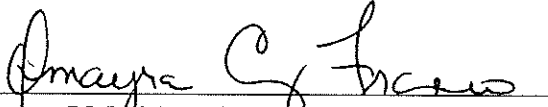
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS R. RAMÍREZ PÉREZ
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES
UNIÓN PLAZA SUITE 810
AVENIDA PONCE DE LEÓN 416
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO RICARDO GOITÍA
352 CALLE DEL PARQUE
PARADA 23
SAN JUAN PR 00912-3702

SR JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTO
4TA. EXT. COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
CAROLINA PR 00984

SR JOSÉ F. PUEYO FONT
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III