

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AIRPORT SHOPPES INC.  
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
(UITA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2481

SOBRE: SUSPENSIÓN - EULALIA  
GARCÍA

CASO NÚM.: A-13-3675

SOBRE: DESPIDO - EULALIA  
GARCÍA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de las presentes controversias se celebró el viernes, 14 de febrero de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 31 de marzo de 2014, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la AIRPORT SHOPPES, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. José F. Pueyo Font, director Recursos Humanos; y el Lcdo. Christian E. Pagán Cordonali, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Juan A.

Santana, presidente; la Sra. Eulalia García, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

Determinar si conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable la empleada Eulalia García fue suspendida y posteriormente despedida pos justa causa.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 30 de abril de 2009 al 3 de mayo de 2014.
2. Exhibit II, Conjunto - Contrato de Empleo Probatorio.
3. Exhibit III, Conjunto - Carta de Amonestación de 2 de diciembre de 2012.
4. Exhibit IV, Conjunto - Carta de Suspensión de 21 de enero de 2013.
5. Exhibit V, Conjunto - Reunión del primer paso de 3 de enero de 2013 (3 de febrero de 2013).
6. Exhibit VI, Conjunto - Vista de la querella de 5 de marzo de 2013.
7. Exhibit VII, Conjunto - Carta de Despido de 30 de mayo de 2013.
8. Exhibit VIII, Conjunto - Vista de primer paso de 4 de junio de 2013.
9. Exhibit IX, Conjunto - Vista de segundo paso de 17 de junio de 2013.
10. Exhibit X, Conjunto - Contestación de la querella de despido de 25 de junio de 2013.

11. Exhibit XI, Conjunto - Normas de Conducto y Disciplina.
12. Exhibit XII, Conjunto - Record de Vacaciones, Enfermedad y Ausencias.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO III: 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 previo 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:

...

(g) Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo y la semana de trabajo, y las horas de sobretiempo;

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

#### MANUAL DE NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

...

Regla 8: Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

- Primera infracción: Advertencia escrita
- Segunda infracción: 3 días de suspensión
- Tercera infracción: Despido

### ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. La presente querrela surgió durante la vigencia del presente Convenio Colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.
2. Eulalia García ("García") comenzó a trabajar para Airport Shoppes el 23 de marzo de 1995.
3. El 2 de diciembre de 2012 García fue amonestada por violación a la Regla #8 sobre Ausencias y Tardanzas excesivas, ya que en el periodo entre 2011 y 2012, se ausentó del trabajo en treinta y dos (32) ocasiones y ha llegado tarde en noventa (90) ocasiones. Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarán en consideración para aplicarle la medida que corresponda.
4. El 21 de enero de 2013 García fue suspendida de empleo por tres (3) días por violación a la Regla #8 sobre Ausencias y Tardanzas excesivas, ya que luego de amonestación en diciembre de 2012, García se ausentó en tres (3) ocasiones y llegó tarde otras catorce (14) ocasiones adicionales. Se le advirtió que de continuar con sus ausencias y tardanzas, podrá ser despedida.
5. La querrela por suspensión fue iniciada por la Unión mediante la radicación de una carta de primer paso de quejas y agravios firmada por el Presidente de la UITA, Juan A. Santana, fechada el 3 de enero del 2013. En la misma, se plantea que no se justifica la suspensión por Regla #8 a Eulalia García, por lo que se reclama la perdida (3 días) y se le retire la carta de su expediente.

6. El 5 de marzo de 2013 se llevó a cabo vista de la querrela donde se determinó que el asunto pasaría directo a arbitraje, ya que luego de verificar el record de asistencia de García, surge que desde la amonestación del 9 de diciembre de 2012, se ha ausentado en tres (3) ocasiones y tiene catorce (14) tardanzas.
7. El 30 de mayo de 2013 Airport Shoppes despidió de su empleo a García, debido a que luego de su suspensión de empleo tuvo dieciséis (16) tardanzas y siete (7) ausencias adicionales.
8. La querrela por despido de empleo fue iniciada por la Unión mediante la radicación de una carta de primer paso de quejas y agravios firmada por el Presidente de la UITA, Juan A. Santana, fechada el 4 de junio de 2013. En la misma, se plantea que no están de acuerdo con el despido por Regla #8 dado a la empleada García y piden su reposición con todos los haberes y se le pague lo dejado de devengar.
9. El segundo paso de la querrela fue presentado el 17 de junio de 2013, ya que García y la Unión no estaban de acuerdo con la contestación en el primer paso de la querrela relacionada al despido por Regla #8.
10. El 25 de junio de 2013, José F. Pueyo, Director de Relaciones Laborales de Airport Shoppes, emitió contestación al segundo paso de la querrela informando que la compañía se iba a mantener en la misma posición.
11. La Regla #8 de las Normas de Conducta y Disciplina dispone que se le dé una advertencia escrita por ausentismo y/o tardanzas excesivas por la primera

infracción, tres (3) días de suspensión por la segunda infracción y despido por la tercera infracción.

### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si la suspensión y el despido de la Sra. Eulalia García estuvieron justificados.

Sostiene la Compañía que ambas acciones disciplinarias estuvieron justificadas, ya que la Querellante incurrió en un patrón de tardanzas y ausentismo crónico.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado a la Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Está firmemente establecido en el campo obrero patronal, que le patrono además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en un nivel óptimo.<sup>1</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole al empleado la oportunidad de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración el historial disciplinario de éste.<sup>2</sup>

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón

---

<sup>1</sup> Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

<sup>2</sup> Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

vinculada a la ordenada marcha y norma del funcionamiento de la empresa, se considera justificado. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536.

De otra parte, la legislación laboral dispone que se considere "justa causa" para el despido, el "que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado".

En el caso que está ante nos, la Querellante tuvo cuarenta y dos (42) ausencias y ciento veinte (120) tardanzas. Por esa situación se le dieron varios memos para que corrigiera su patrón de ausentismo y tardanzas. Así se refleja de la evidencia presentada por la Compañía.

En el campo de la disciplina industrial se ha resuelto en numerosas ocasiones que un empleado puede ausentarse razonablemente de su trabajo por causas justificadas, pero si sus ausencias son con frecuencia e intermitencia tal que llegan a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo y se repiten año tras año ello evidencia una clara incapacidad por parte del trabajador para cumplir de manera satisfactoria su asistencia al trabajo. Debemos convenir en que la asistencia normal al trabajo, es parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que cuando se establece que éste, por las razones que sean no puede cumplir de manera satisfactoria con dicha asistencia, no puede obligarse al patrono a que se le retenga en su empleo.

En el caso Hewitt Robins, Inc.; 23 LA 683. El Árbitro se expresó:

“Difícilmente puede sostenerse que un patrono debe sufrir en silencio y sin recurso cuando un empleado se ausenta de manera continua y consistente de su trabajo. Debe sostenerse que el patrono tiene derecho a imponer disciplina, no importa la razón por la cual se haya dado la última ausencia del empleado. Un trabajador que desea retener su empleo debe estar preparado para cumplir con su asistencia regular al trabajo, salvo por aquellas ausencias causales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por laguna seria enfermedad que puedan incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.” (Traducción y subrayado nuestro).

El distinguido Árbitro Whitney P. McCoy en el caso Goodyear Clearwater Mills,

11 LA 419, señaló que:

“No importa cuán buenas sean las excusas por ausencias, el patrono tiene derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener calor alguno para el patrono, aun cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que éste lo retenga en su trabajo.” (Traducción nuestra).

De igual modo, otros Árbitros han sostenido el derecho de un patrono a disciplinar por ausentismo crónico sin considerar las razones de las ausencias, incluyendo razones por enfermedad.<sup>3</sup>

El reputado tratadista Lawrence Stessin<sup>4</sup> en su obra expresa a nuestro juicio dicha problemática cuando dice:

“Bajo cualquier norma de medida un empleado ausente es una pérdida económica para la Compañía. Haya sido la ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el problema de cubrir la falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a una suplente y el deterioro posible de la productividad perjudica la operación exitosa de cualquier

---

<sup>3</sup> Hatfield Wire & Cables Co.; 19 LA 339; Eagle Pitcher Mining & Smelting Co.; 6 LA 544; National Union Radio Corp., 13 LA 515; Kendall Refining Co., 11 LA 150.

<sup>4</sup> Employee Discipline, 3rd Ed, BNA Washington D.C., pág. 67.



organización. El ausentismo perturba grandemente la eficiencia y la moral de grupo. Hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo no importa cuán mucho pueda dar cuando viene al trabajo". (Traducción nuestra).

En el ámbito local los árbitros se han expresado de la misma manera en relación al ausentismo crónico y/o desmedido en el trabajo.<sup>5</sup>

El razonamiento de los árbitros locales respecto al problema de ausentismo no difiere al razonamiento de los árbitros norteamericanos; todo lo contrario converge. Existe, pues, un consenso entre los árbitros sobre el derecho del patrono a disciplinar y despedir por ausentismo.

Ninguna compañía u organización social puede darse el lujo de permitir esa conducta, máxime, cuando no corregir dicha conducta conlleva la desmoralización, la baja productividad y el disloque de los objetivos que le dan vida a la institución para la cual se trabaja.

En la controversia de autos, quedó altamente demostrado que la Querellante confrontaba un problema de ausentismo y tardanzas crónicos; que el patrono le brindó la oportunidad de rectificar su problema por medio de la disciplina progresiva y no supo aprovechar la misma.

Somos de opinión que el despido de la Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto e irrazonable y tampoco de manera discriminatoria.

A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

---

<sup>5</sup> Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Número 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

LAUDO

El despido de la Sra. Eulalia García, estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de abril de 2014.



---

JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 7 de abril de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA PIZARRO  
PRESIDENTE  
UNION IND TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
4TA EXT COUNTRY CLUB  
CALLE 415 NA-43 AVE ITURREGUI  
CAROLINA PR 00984-4355

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ  
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381

SR JOSE F PUEYO FONT  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
AIRPORT SHOPPES  
PO BOX 37779  
SAN JUAN PR 00937

LCDO CHRISTIAN E PAGAN CORDOLIANI  
BUFETE BAERGA & QUINTANA  
EDIF UNION PLAZA STE 810  
416 PONCE DE LEON AVE  
SAN JUAN PR 00918-3426



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III