

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

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL  
ESTADO LIBRE ASOCIADO**  
(Asociación)

Y

**UNIÓN INTERNACIONAL DE LA  
INDUSTRIA DE AUTOMÓVILES,  
AERESPACIO E IMPLEMENTOS  
AGRÍCOLAS, LOCAL 1850**  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1448; Y A-16-415 <sup>1</sup>

SOBRE: RECLAMACIÓN (AUSENCIA  
NO AUTORIZADA); Y DESPIDO  
(VIOLACIÓN NORMAS A CONDUCTA  
Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS - SRA.  
LISMERLY RODRÍGUEZ NIEVES

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista de las presentes controversias se celebró el miércoles, 23 de mayo de 2018, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los casos quedaron sometidos, para fines de adjudicación, el 24 de agosto de 2018, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO, en adelante denominada, "la Asociación", comparecieron: las Sras. Iritza Ortiz Echevarría, Mariely Suárez Ocasio y Lisania Rosario Pérez; y la Lcda. Olga Y. Cabrera Ramos, asesora legal y portavoz.

---

<sup>1</sup> Casos Agrupados.

De otra parte, por la UNIÓN INTERNACIONAL DE LA INDUSTRIA DE AUTOMÓVILES, AEROESPACIO E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS, LOCAL 1850, en adelante denominada, “**la Unión**”, comparecieron: la Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta; la Sra. Lisperly Rodríguez Nieves, querellante; y la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora 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

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos, los cuales reproducimos a continuación.

#### **POR LA ASOCIACIÓN:**

“Determinar si AEELA violó o no el Convenio Colectivo al no pagarle a la Querellante, Lisperly Rodríguez Nieves el día 23 de agosto de 2013 por ausencia no autorizada.

Determinar si el despido de empleo de la Querellante, Lisperly Rodríguez Nieves, estuvo o no justificado. De no haber sido justificado, el Honorable Árbitro dictará su laudo conforme a derecho y a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.”

#### **POR LA UNIÓN:**

“Que el Honorable Árbitro determine si el descuento de salario por la alegada ausencia no autorizada del 23 de agosto de 2013 y el despido de la Sra. Lisperly Rodríguez

estuvieron justificados o no de conformidad con el Convenio Colectivo y las leyes aplicables.

De no haberlo estado, que el Honorable Árbitro deje sin efecto los mismos, ordene la reinstalación de la empleada y el pago de todos los salarios y beneficios dejados devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.”

Luego de evaluar, analizar, ponderar y aquilatar la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

“Que el Árbitro determine si el descuento de salario por ausencia sin autorizar y el despido de la Sra. Lismerly Rodríguez Nieves estuvo justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado”

### **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

#### **ARTÍCULO 7 PRERROGATIVA GERENCIAL**

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos poderes y prerrogativas gerenciales no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas

reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

...

## **ARTÍCULO 10 ANTIGÜEDAD**

### **Sección Primera: Definición**

La Asociación reconoce el principio de antigüedad a los fines de suspensión y reemplazo y cualquier otra disposición aplicable dentro de este Convenio Colectivo. Se entenderá por antigüedad todo el tiempo de jornada regular que un empleado haya trabajado en forma continua para la Asociación, incluyendo las licencias sin sueldo. No se entenderá como desvinculación del empleado cualquier período no trabajado como consecuencia de una acción disciplinaria aunque dicho tiempo no se contará para fines de antigüedad.

### **Sección Segunda: Adquisición de Antigüedad**

Nuevos empleados se considerarán como empleados probatorios y establecerán antigüedad después de los primeros sesenta (60) días laborables de empleo continuo en la Asociación y si es retenido después de esa fecha, será colocado en la lista de antigüedad basada en la fecha de su nombramiento.

### **Sección Tercera:**

Un empleado perderá su derecho de antigüedad y el empleo por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Si renuncia a su trabajo voluntariamente.
- b. Si se le despide por justa causa y el despido no es revocado mediante el procedimiento de quejas y agravios.
- c. ...

## **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo 1 de julio de 2013 al 31 de junio de 2017.

2. Exhibit II, Conjunto - Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

### DOCUMENTOS DE LA ASOCIACIÓN

1. Exhibit I, Asociación - Carta de 28 de agosto de 2013 dirigida a la Sra. Lisperly Rodríguez Nieves y suscrita por la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.
2. Exhibit II, Asociación - Memo de 27 de agosto de 2013 suscrito por la Lcda. Carmen E. Cartagena Berríos y suscrito por las Sras. Iritza Ortiz y Sylvia I. Ramos.
3. Exhibit III, Asociación - Normas para el Control de Asistencia y Acceso a las Áreas de Trabajo de los Empleados de la Asociación de 3-14-2013.
4. Exhibit IV, Asociación - Memo de 5 de marzo de 2012 suscrito por la Sra. Mariely Suárez y dirigido a la Sra. Lisperly Rodríguez (Anejo).
5. Exhibit V, Asociación - Memo de 6 de agosto de 2012 suscrito por la Sra. Edith N. Lugaru Figueroa y dirigido a catorce (14) empleados incluyendo la Sra. Lisperly Rodríguez.
6. Exhibit VI, Asociación - Memo de 5 de agosto de 2013 suscrito por la Sra. Mariely Suárez y dirigido a la Sra. Lisperly Rodríguez.
7. Exhibit VII, Asociación - Memo de 2 de octubre de 2013 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Carmen E. Cartagena Berríos.

8. Exhibit VIII, Asociación - Memo de 11 de octubre de 2013 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Carmen E. Cartagena Berríos.
9. Exhibit IX, Asociación - Carta de 21 de octubre de 2013 suscrita por el Sr. Pablo Crespo Claudio y dirigida a la Sra. Lisperly Rodríguez.
10. Exhibit X, Asociación - Carta de 18 de octubre de 2013 suscrita por la Sra. Lisperly Rodríguez y dirigida a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.
11. Exhibit XI, Asociación - Carta de 17 de diciembre de 2013 suscrito por la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos y dirigido a la Sra. Lisperly Rodríguez.
12. Exhibit XII, Asociación - Carta de 6 de febrero de 2014 suscrita por la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos y dirigida a la Sra. Lisperly Rodríguez.
13. Exhibit XIII, Asociación - Memo de 18 de marzo de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.
14. Exhibit XIV, Asociación - Carta de 1 de abril de 2014 suscrito por la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos y dirigido a la Sra. Lisperly Rodríguez.
15. Exhibit XV, Asociación - Memo de 14 de mayo de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.

16. Exhibit XVI, Asociación - Memo de 28 de mayo de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.
17. Exhibit XVII, Asociación - Carta de 12 de junio de 2014 dirigido a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos y suscrita por la Sra. Lismerly Rodríguez.
18. Exhibit XVIII, Asociación - Carta de 3 de julio de 2014 suscrita por la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos y dirigida a la Sra. Lismerly Rodríguez.
19. Exhibit XIX, Asociación - Correo electrónico de 17 de octubre de 2014 dirigido a la Sra. Lismerly Rodríguez de parte de la Sra. Mariely Suárez.
20. Exhibit XX, Asociación - Memo de 29 de septiembre de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Elizabeth Cartagena Berríos.
21. Exhibit XXI, Asociación - Memo de 13 de noviembre de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Jean Pérez Figueroa.
22. Exhibit XXII, Asociación - Memo de 2 de diciembre de 2014 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Mariemma Dorna Llompart.
23. Exhibit XXIII, Asociación - Carta de 10 de diciembre de 2014 dirigida a la Sra. Lismerly Rodríguez y suscrita por el Sr. Pablo Crespo Claudio.

24. Exhibit XXIV, Asociación - Memo de 13 de marzo de 2015 suscrito por la Sra. Mariely Suárez y dirigido a la Sra. Carmen Fontán González.
25. Exhibit XXV, Asociación - Memo de 10 de julio de 2015 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la Lcda. Mariemma Dorna Llompart (Anejo).
26. Exhibit XXVI, Asociación - Memo de 14 de julio de 2015 suscrito por las Sras. Mariely Suárez y Carmen M. Fontán y dirigido a la -----  
(nombre tachado).
27. Exhibit XXVII, Asociación - Screening Pantalla Sistema SAP de 7-10-2015 y 9-14-2017.
28. Exhibit XXVIII, Asociación - Notas a manuscrito y anejo con unos deberes del puesto de Analista de Cobros con el nombre de empleado - Lisperly Rodríguez.
29. Exhibit XXIX, Asociación - Fotos del escritorio de la Sra. Lisperly Rodríguez.
30. Exhibit XXX, Asociación - Entrega de Protocolo de Gestión de Cobros (aparece firmado por la Sra. Lisperly Rodríguez).
31. Exhibit XXXI, Asociación - Minuta de Reunión de Comité de Quejas y Agravios de 19 de diciembre de 2014.
32. Exhibit XXXII, Asociación - Acuerdo de 22 de diciembre de 2014 suscrito por la Sra. Mayra Muñoz y el Sr. Moisés Maldonado; Lcda. Mariemma Dorna Llompart, el Sr. Pablo Crespo Claudio y la Sra. Lisperly Rodríguez.



33. Exhibit XXXIII, Asociación – Referido para Evaluación y Aplicación de Medidas Disciplinarias a la Empleada Lisperly Rodríguez Nieves de 3 de agosto de 2015.
34. Exhibit XXXIV, Asociación – Carta de 3 de agosto de 2015 dirigido a la Sra. Lisperly Rodríguez y suscrita por el Sr. Pablo Crespo.

### OPINIÓN

Nos compete resolver en las controversias de marras, si la reclamación por descuento de salario por ausencia sin autorizar y el despido de la Sra. Lisperly Rodríguez Nieves estuvieron justificados.

Sostiene la Asociación, que la reclamación por la ausencia no procede, ya que la Querellante no cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, así como con las normas establecidas por la Asociación. En adición, sostiene que el despido estuvo justificado, ya que la Querellante violentó, entre otros, el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Asociación no logró probar lo imputado a la Querellante. En adición, sostiene que la Querellante tiene derecho a que se pague la ausencia objeto aquí de controversia, ya que ésta cumplió con los parámetros de la Asociación.

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

Para sostener su posición y su caso, la Asociación presentó una serie de testigos.

En primera instancia presentó a la Sra. Iritza Ortiz Echevarría. Ésta declaró que se desempeña como Directora Int. de Cobros; que se desempeñó como Gerente de

Cobros desde 2013 al 2016; que conoce a la señora Rodríguez como empleada del Depto. de Cobro; que supervisaba directamente a la Querellante; que el Depto. de Cobros tenía como supervisor a Mariely Suárez, Francisco Meléndez, Sandra Santiago, Aura Zavala; que el 23 de agosto de 2013 la Sra. Lisperly Rodríguez se ausentó y no se comunicó con el Depto. de Cobros; ese día la supervisora de la Querellante no estaba y yo estaba a cargo del Depto.; que el 27 de agosto se reunió con la Querellante para dialogar sobre su ausencia; que se le informó que esa ausencia no iba a ser autorizada y se le iba a descontar; que la supervisora de la Querellante es la Sra. Mariely Suárez y de no estar ésta para informarle sobre cualquier situación tiene que llamar a Recursos Humanos.

En segunda instancia la Asociación presentó a la Sra. Mariely Suárez. Ésta declaró que se desempeña como Gerente desde el 2004; que labora en el Depto. de Cobros; que su departamento, entre otras, identifica los socios morosos, socios que no pagan, lo que tiene los socios en aportaciones, etc.; que conoce a la Querellante porque era parte del Depto. de Cobros; que ella era su supervisora inmediata; que se despidió a la Querellante por desempeño laboral y ausencias y tardanzas; que el trabajo del analista de cobro conlleva un análisis minucioso y cumplir con un protocolo establecido para ello; que a la Querellante había que estar supervisándola constantemente, ya que no realizaba su trabajo como era; que la Querellante tenía problemas de ausencias y tardanzas; que se reunió en innumerables ocasiones para dialogar con ésta en relación a su desempeño en el Depto. de Cobros; que se hizo una reunión con la Unión donde se llegaron a unos acuerdos para brindarle una oportunidades y no tener que recurrir al

despido; que se hizo un plan de trabajo a tenor con su desempeño y ésta no cumplió con el mismo; que luego de re-adiestrarla y trabajar con ella, ésta no mejoró en nada y continuó con su patrón de tardanzas, ausencias, el cual desembocó en el despido de la Querellante.

Por último, la Asociación presentó Lisania J. Rosario. Ésta declaró que se desempeña como Especialista de Recursos Humanos; que para diciembre de 2014 fue la Querellante fue disciplinada y luego de una reunión con la Unión, se llegó a un arreglo conciliatorio; que para este caso se tomó toda la evidencia que había y se tomó todo el expediente de la empleada para tomar la decisión que se tomó finalmente: el despido.

La Unión procedió a presentar a la querellante, Lisperly Rodríguez Nieves. Ésta declaró que trabajó en la Asociación desde 1999 hasta 2015; que se desempeñó como Analista de Cobros; que fue despedida injustamente; que le asignaron treinta y cinco (35) casos para trabajar a días de salir para disfrutar sus vacaciones; que se ausentó el 23 de agosto de 2013, porque cuando salía de su casa para trabajar recibió una llamada de home-care donde estaba su papá, informándole que éste se había “puesto malo de salud”; que empezó a llamar como a las 7:00 am a la Asociación a ver si conseguía alguien y no consiguió a nadie; que llamó a Mayra Rivera a su celular; que cuando llegué a la oficina el próximo día laborable me informa que no me iban a autorizar la ausencia; que procedió a cuestionar el señalamiento, puesto que ella había llamado a Mayra para que ésta la excusara con sus supervisores; que a tono con lo sucedido procedieron a despedirme.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el 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, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.<sup>2</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse.<sup>3</sup> Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.<sup>4</sup> Éste es el caso ante nos.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>5</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

---

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri: *How Arbitration Works*, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985; págs.. 635 et. seq.

<sup>3</sup> Acuerdo de Última Oportunidad del 22 de diciembre de 2014.

<sup>4</sup> *Burton Manufacturing, Co.*, 82 LA 228.

<sup>5</sup> *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

**“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.”** (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

**“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”**

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

Por otro lado, 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 de *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>6</sup>

La prueba documental y testifical presentada por la Asociación demostró de forma fehaciente que la Querellante incurrió en la conducta(s) imputada(s). La empleada no llamó para excusarse según lo establece el protocolo y/o las normas de la Asociación. En adición, su proceder en el desempeño de su trabajo hizo que se configuraran una serie de faltas que desembocaron en la destitución de la Querellante.

En la controversia de autos quedó demostrado que a la Querellante se le brindó la oportunidad de corregir su conducta a través de la disciplina progresiva; ésta no supo aprovechar la misma. La jurisprudencia y los árbitros<sup>7</sup> en sus decisiones han sido claros sobre el particular.

<sup>6</sup> Hatfiel 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>7</sup> Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán Rodríguez; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-8, Mario Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. vs. Vigilantes, Inc., 125 DPR (1990).

El Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, dispone en sus Artículos 7 y 10, supra, que la Asociación podrá despedir por justa causa; además, provee para la implantación de normas, reglas y reglamentos para administrar y dirigir sus operaciones.

En ausencia que la acción tomada por la Asociación haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tenor con los fundamentos arriba esbozado, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El descuento de salario por la ausencia no autorizada del 23 de agosto de 2013 y el despido de la Sra. Lismerly Rodríguez Nieves, estuvieron justificados.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de agosto de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
**JORGE L. TORRES PLAZA**  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 30 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA MAYRA MUÑOZ DELGADO  
PRESIDENTA  
UAW LOCAL 1850  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER STE 201  
ZONA IND LA CERAMICA 3100 CARR 190 KM 0.7 VISTAMAR  
CAROLINA PR 00983



LCDA ALEXANDRA SANCHEZ MITCHELL  
BUFETE MONSERRATE, SIMONET, GIERBOLINI  
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120  
GUAYNABO PR 00968

SRA PIER ANGELLY VARGAS LUQUE  
DIRECTORA REC HUMANOS Y REL LABORALES  
AEELA  
PO BOX 364508  
SAN JUAN PR 00936-4598

LCDA OLGA Y CABRERA RAMOS  
MARTINEZ CABRERA & MAYMI LEGAL STUDIO  
2070 CALLE 1 BOX 109  
GUAYNABO PR 00966-3504



---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
Técnica de Sistemas de Oficina III