

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-14-2181

SOBRE: DESPIDO (AUSENTISMO) -
JUAN VENCEBI

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente caso se celebró el miércoles, 11 de febrero de 2015, 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 11 de marzo de 2015, 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", compareció: el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Juan Santana, presidente; el Sr. Juan Vencebi, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

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

SUMISIÓN

“Determinar si la decisión de la Compañía en despedir al Sr. Juan Vencebi, quedó justificada por los hechos y por el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. De determinarse por el Árbitro que fue injustificada, éste podrá emitir los remedios a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 30 de abril de 2009.
2. Exhibit II, Conjunto - Contrato de empleo de Juan Vencebi.
3. Exhibit III, Conjunto - Documento suscrito el 3 de marzo de 2006 certificando que el Querellante recibió el Manual de Empleado de la Compañía.
4. Exhibit III-A, Conjunto - Documento suscrito el 3 de marzo de 2006 certificando que el Querellante recibió orientación sobre las políticas y procedimientos que se discuten en el Manual de Empleado.
5. Exhibit IV, Conjunto - Documento suscrito el 9 de mayo de 2007 certificando que el Querellante recibió el nuevo Manual de Empleado y orientación sobre todas las políticas y procedimientos de la Compañía.
6. Exhibit V, Conjunto - Documento suscrito el 18 de enero de 2011 certificando que el Querellante había recibido las Políticas y Normas de Conducta y Disciplina.

7. Exhibit VI, Conjunto - Amonestación del 12 de septiembre de 2006.
8. Exhibit VII, Conjunto - Suspensión del 20 de noviembre de 2006.
9. Exhibit VIII, Conjunto - Amonestación del 7 de marzo de 2007.
10. Exhibit IX, Conjunto - Amonestación del 30 de mayo de 2007.
11. Exhibit X, Conjunto - Amonestación del 22 de julio de 2009.
12. Exhibit XI, Conjunto - Suspensión del 4 de marzo de 2011.
13. Exhibit XI-A, Conjunto - Personell Action Notification Report del 6 de mayo de 2011.
14. Exhibit XII, Conjunto - Despido del 11 de enero de 2012.
15. Exhibit XII-A, Conjunto - Personell Action Notification Report del 23 de enero de 2012.
16. Exhibit XIII, Conjunto - Resumen de vista del 16 de enero de 2012.
17. Exhibit XIII-A, Conjunto - Estipulación del 16 de enero de 2012.
18. Exhibit XIII-B, Conjunto - Personell Action Report del 23 de enero de 2012.
19. Exhibit XIV, Conjunto - Despido del 15 de febrero de 2014.
20. Exhibit XIV-A, Conjunto - Personell Action Notificacion Report del 18 de febrero de 2014.
21. Exhibit XXI, Conjunto - Normas de conducta y Disciplina.

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. La presente querrela surgió durante la vigencia del presente Convenio Colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 y con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014.

2. El Sr. Juan Vencebi comenzó a trabajar para Airport Shoppes el 5 de abril de 2006.
3. El 3 de marzo de 2006 el Querellante suscribió certificado de haber recibido el Manual de Empleados. También certificó que recibió orientación sobre las políticas y procedimientos que se discuten en dicho Manual de Empleados.
4. El 9 de mayo de 2007 el Querellante suscribió documento certificado que había recibido una nueva copia del Manual de Empleados y orientación sobre todas las políticas y procedimientos que se discuten endicho manual.
5. El 18 de enero de 2011 el Querellante suscribió documento certificado que había recibido las Políticas de Norma de Conducta y Disciplina enmendadas.
6. El 12 de septiembre de 2006 el Querellante fue amonestado por violación a la Regla #5, ausentarse y no comunicarse con su supervisor. Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a esta regla se tomarán en consideración para aplicarle la medida que corresponda incluyendo, pero no limitándose a una suspensión de empleo y sueldo.
7. El 20 de noviembre de 2006 el Querellante fue suspendido por violación a la Regla #5 pro ausentarse y no comunicarse con su supervisor. Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarán en consideración para aplicarle la medida que corresponda incluyendo el despido.
8. El 7 de marzo de 2007 el Querellante fue amonestado por violación a la Regla #3 por tardar en reportarse a su área de trabajo y la Regla #45 por tomar un periodo de descanso en exceso a lo permitido. Se le advirtió que de no corregir estas

situaciones, futuras violaciones a esta regla se tomarán en consideración para aplicarle la medida que corresponda incluyendo, pero no limitándose a una suspensión de empleo y sueldo.

9. El 30 de mayo de 2007 el Querellante fue amonestado por violación a la Regla de Conducta #49, extensión indebida de los periodos de descanso y/o toma de alimentos en exceso de aquellos establecidos por la Compañía.
10. El 22 de julio de 2009 el Querellante fue amonestado por violación a la Regla de Conducta #7 sobre Ausencias y/o Tardanzas Excesivas. Dicha amonestación fue diligenciada luego que el Querellante se ausentara en diez (10) ocasiones, y llegara tarde en treinta y ocho (38) ocasiones durante un periodo de un año.
11. El 4 de marzo de 2011 el Querellante fue suspendido por tres (3) días por violación a la Regla #8 sobre Ausencias y/o Tardanzas Excesivas. Dicha amonestación fue diligenciada luego que el Querellante se ausentó en veinte (20) ocasiones, y llegó tarde en noventa y nueve (99) ocasiones durante un periodo de un año.
12. El 11 de enero de 2012 el Querellante fue despedido por continuas violaciones a las Reglas #8 sobre Ausencias y Tardanzas Excesivas luego de ausentarse en una (1) ocasión y haber llegado tarde otras treinta y nueve (39) ocasiones luego de su suspensión del 4 de marzo de 2011.
13. El 16 de enero de 2012 el Querellante, la UITA y la Compañía sostuvieron una reunión y en ella acordaron que aunque la Compañía estaba en todo el derecho de mantenerse con la acción de despido, se realizó un acuerdo de estipulación en

donde se le daría al Querellante una última oportunidad sin crear precedentes para casos futuros.

14. El 15 de febrero de 2014 el Querellante fue despedido nuevamente por continuas violaciones a las Reglas #8 sobre Ausentismo y Tardanzas Excesivas, luego de ausentarse en diecisiete (17) ocasiones y haber llegado tarde otras cuarenta y dos (42) ocasiones luego de haber suscrito el acuerdo de última oportunidad.
15. La Regla #8 de las Normas de Conducta y Disciplina dispone que se le brinde una advertencia suscrita 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 autos, si el despido del Sr. Juan Vencebi estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del Querellante estuvo justificado, ya que éste incurrió en un patrón de ausentismo y tardanzas crónico.

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

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

De la prueba presentada y estipulada por las partes, se desprende de manera contundente que el Querellante incurrió en la conducta imputada por la Compañía.

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 su más alto nivel.¹ 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 la oportunidad al empleado a superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración el historial disciplinario de éste.² En la controversia de autos, la Compañía le brindó la oportunidad-múltiples- al empleado mediante la disciplina progresiva de que corrigiera su conducta en el trabajo.

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 vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

De otra parte, la legislación laboral dispone que se considera "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 hayan suministrado oportunamente al empleado".

¹ Elkouri & Elkouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

² *Burton Manufacturing Co.*, 82 LA 1228.

³ *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso que está ante nos, el Querellante faltó innumerables ocasiones. Por esa situación se le dieron varios memos para que corrigiera su patrón de ausentismo. Así se refleja de la evidencia presentada.

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 intermitentes 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 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 casuales que ocurren durante el año o ausencias motivadas por alguna seria enfermedad que puedan incapacitarle por más de alguno que otro día ocasional.” (Traducción y subrayado nuestro).

El distinguido Árbitro Whitney P. McCoy en su caso *Goodyear Clearwater Mills*, 11

LA 419, señaló que:

“No importa cuán buenas sean las excusas por ausentarse, 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 valor 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 Árbítrros han sostenido el derecho de un patrono a disciplinar por ausentismo crónico sin considerar las razones de las ausencias, incluyendo razones por enfermedad.⁴

El reputado tratadista Lawrence Stessn⁵ 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 pedido en encontrar y asignar a un suplente y el deterioro posible de la productividad perjudica la operación exitosa de cualquier 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 Árbítrros se han expresado de la misma manera en relación al ausentismo crónico y/o desmedido en el trabajo.⁶

El razonamiento de los árbitros locales respecto al problema de ausentismo no difiere al razonamiento de los árbitros norteamericanos; todo lo contrario, convergen.

⁴ *Haftiel 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.

⁵ *Employee Discipline*, 3rd Ed, BNA Washington D.C., pág. 67.

⁶ Rafael A. Berríos, Caso Número 1-103 (1970); Blas O. Ferrer, Caso Número 1372 (1976); Pedro Santos, Caso Número A-1-142 (1974).

Existe, pues un consenso cerrado 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.

En la controversia de autos, quedó altamente demostrado que el Querellante confrontaba un problema de ausentismo crónico; 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 del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto e irrazonable, y tampoco de manera discriminatoria.

A tenor con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Juan Vencebi, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de marzo de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

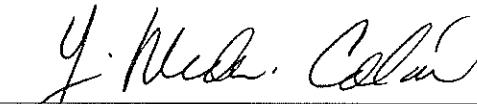
Archivado en autos hoy, 12 de marzo de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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 JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

LCDO HECTOR M PEREIRA CORDOVA
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIFICIO UNION PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III