

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
Tel. (787) 754-5310 fax 756-1115

AIRPORT SHOPPES
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2311

SOBRE: DESPIDO
AUSENCIAS Y TARDANZAS
MARIBEL RIVERA

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos fue citada para el viernes, 24 de abril de 2015 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Los asesores legales de las partes en el caso de autos decidieron someter el mismo mediante estipulación de hechos y de documentos y también sometieron un Acuerdo de Sumisión.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 3 de julio de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

Airport Shoppes, en adelante denominado el patrono o "la compañía" estuvo representado por el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova, asesor legal.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante denominada "la Unión" o la "U.I.T.A." estuvo representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su Resolución Final el siguiente Acuerdo de Sumisión:

Determinar si la determinación de la Compañía en despedir a la Sra. Maribel Rivera quedó justificada por los hechos y por el Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

De determinarse por el Árbitro que fue injustificado, éste podrá emitir los remedios a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo.

III. HECHOS ESTIPULADOS

1. La presente querrela surgió durante la vigilancia del presente Convenio Colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 con fecha de expiración del 3 de mayo de 2014. Véase el Exhibit Núm. 1.
2. La Sra. Maribel Rivera ("en adelante la denominada la "querellante") comenzó a trabajar para Airport Shoppes el 18 de octubre de 2001, Véase el Exhibit Núm. 2.
3. El 2 de octubre de 2001 la querellante suscribió un certificado de haber recibido el Manual de Empleados. También certificó que recibió orientación

sobre las políticas y procedimientos que se discuten en el Manual de Empleados. Véase el Exhibit Núm. 3a.

4. El 9 de mayo de 2007 la querellante suscribió un certificado de haber recibido un nuevo Manual de Empleados. También certificó que recibió orientación sobre las políticas y procedimientos que se discuten en el Manual de Empleados. Véase el Exhibit Núm. 3b.
5. El 18 de enero de 2011 la querellante suscribió un certificado de haber recibido las Normas de Conducta y Disciplina enmendadas. Véase el Exhibit Núm. 3c.
6. El 11 de enero de 2004 la querellante fue amonestada por violación a la Regla #7 sobre "Ausencias y/o Tardanzas Excesivas"; y la Regla #8 sobre "Ausencias Antes o Después de Días Libres". Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarían en consideración para aplicarle la medida que corresponda incluyendo, pero no limitándose a una suspensión de empleo y sueldo. Véase el Exhibit Núm. 4.
7. El 24 de julio de 2009, la querellante fue amonestada por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" pues en el período entre junio 2008 y julio 2009, se ausentó al trabajo en treinta (30) ocasiones y llegó tarde en nueve (9) ocasiones. Se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarían en consideración para aplicarle la medida que corresponda es decir una suspensión. Véase el Exhibit Núm. 5.

8. El 4 de marzo de 2011 la querellante fue suspendida de empleo por 3 días por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" luego de ausentarse en dieciocho (18) ocasiones y haber llegado tarde otras cincuenta (50) ocasiones en un período comprendido entre febrero de 2010 y febrero de 2011. Se le advirtió que de continuar con sus ausencias y tardanzas, podría ser despedida. Véase los Exhibits Núm. 6 y 7.
9. El 6 de abril de 2013 la querellante fue suspendida de empleo por 3 días nuevamente por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" luego de ausentarse en trece (13) ocasiones y haber llegado tarde otras diecinueve (19) ocasiones en un período comprendido de un año. Se le advirtió que aunque podía ser despedida, se le daría una oportunidad. Véase los Exhibits Núm. 8 y 9.
10. El 11 de julio de 2013, la querellante fue suspendida de empleo por 3 días nuevamente por violación a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" luego de ausentarse en veintidós (22) ocasiones y haber llegado tarde otras treinta y dos (32) ocasiones desde su última suspensión. Se le advirtió que aunque podía ser despedida, se le daría una última suspensión. Véase los Exhibits Núm. 10 y 11.
11. El 1 de marzo de 2014 la querellante fue despedida por sus continuas violaciones a la Regla #8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas" luego de

ausentarse en nueve (9) ocasiones y haber llegado tarde otras cuarentiuna (41) ocasiones luego de su última suspensión. Véase los Exhibit Núm. 12 y 13.

12. La querrela por despido de empleo fue iniciada por la Unión mediante la radicación de una carta de primer paso de quejas y agravios, fechada el 3 de marzo de 2014. En la misma, se plantea que no están de acuerdo con el despido por la Regla #8 dado a la querellante y piden su reposición con todos los haberes perdidos. Véase el Exhibit Núm. 14.

13. El 11 de marzo de 2014, las partes se reunieron y emitieron un documento para pasar directamente a arbitraje. Véase el Exhibit Núm. 15.

14. El 13 de marzo de 2014, la Unión radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. Véase el Exhibit Núm. 16.

15. La Regla #8 de las Normas de Conducta y Disciplina dispone que se le brinde una advertencia escrita por ausentismo y/o tardanzas excesivas por la primera infracción, 3 días de suspensión por la segunda infracción y despido por la tercera infracción. Véase el Exhibit Núm. 17.

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 - Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 30 de abril de 2009.
2. Exhibit Núm. 2 - Contrato de empleo.
3. Exhibit Núm. 3a - Recibo de haber recibido un nuevo Manual de Empleado de la Compañía.

4. Exhibit Núm. 3b. - Recibo de haber recibido un nuevo Manual de Empleado de la Compañía.
5. Exhibit Núm. 3c - Recibo de haber recibido Normas de conducta y disciplina enmendadas.
6. Exhibit Núm. 4 - Amonestación por Regla #7 y #8 con fecha del 7 de enero de 2004.
7. Exhibit Núm. 5 - Amonestación por Regla #7 con fecha del 23 de julio de 2009.
8. Exhibit Núm. 6 - Suspensión por Regla #8 con fecha del 4 de marzo de 2011.
9. Exhibit Núm. 7 - Personnel Action Notification Report con fecha del 8 de marzo de 2011.
10. Exhibit Núm. 8 - Suspensión por Regla #8 con fecha del 5 de abril de 2012.
11. Exhibit Núm. 9 - Personnel Action Notification Report con fecha del 26 de septiembre de 2012.
12. Exhibit Núm. 10 - Suspensión por Regla #8 con fecha del 10 de julio de 2013.
13. Exhibit Núm. 11 - Personnel Action Notification Report con fecha del 12 de julio de 2013.
14. Exhibit Núm. 12 - Despido por Regla #8 con fecha del 28 de febrero de 2014.
15. Exhibit Núm. 13 - Personnel Action Notification Report con fecha del 28 de febrero de 2014.
16. Exhibit Núm. 14 - Querrela en Primer Paso con fecha del 3 de marzo de 2014.

17. Exhibit Núm. 15 - Resumen sobre vista de Querrela con fecha del 11 de marzo de 2014.
18. Exhibit Núm. 16 - Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.
19. Exhibit Núm. 17 - Normas de Conducta y Disciplina.

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 el eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos.
- b. Expandir o disminuir las operaciones existentes.
- c. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- d. Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- e. Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados;

- f. Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo de la Compañía;
- g. Determinar las horas regulares a ser trabajadas por los empleados en el día de trabajo, en la semana de trabajo y las horas de sobre tiempo.
- 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, en el propósito de mantener en 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.

Sección 3. La omisión por la Compañía de ejercer los derechos que tiene reservados para sí, o el ejercicio de éstos en determinada forma, no constituirá una renuncia de tales derechos o de la facultad de la Compañía de ejercer los mismos en alguna otra forma que no esté en conflicto con los términos de este Convenio.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

Sección 5. La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar trabajos existentes, según sea requerido para cumplir con las necesidades del

negocio. Después de dichos cambios, la Compañía establecerá una clasificación de paga, la cual será negociada con la Unión, a solicitud de esta.

VI. MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EMPLEADOS

MANUAL DE NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

REGLA NÚM. 8

Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

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

VII. RELACIÓN DE HECHOS PERTINENTES AL CASO

La Sra. Maribel Rivera, en adelante denominada la querellante, comenzó a trabajar para la Compañía el 18 de octubre de 2001 hasta el 1 de marzo de 2014 cuando fue despedida por violación a la Regla Núm. 8 de Conducta y disciplina, supra, la cual dispone como acción disciplinaria, el despido de un empleado a partir de la Tercera Infracción a dicha Regla.

La querellante tenía conocimiento de las Reglas y Normas promulgadas por la Compañía como parte de su derecho a mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de las operaciones y servicios que ofrece la Compañía. Véase los Exhibits 3(a) 3(b) y 3(c).

En el caso de autos, el 3 de marzo de 2014 la Unión presentó una querrela en representación de la querellante mediante la radicación de una carta de Primer Paso de Quejas y Agravios. Véase el Exhibit Núm. 14.

En ésta, alegaron no estar de acuerdo con el despido por Regla Núm. 8 y solicitaron la reposición de la Querellante con todos los haberes dejados de devengar. Por su parte la Compañía se mantuvo firme en su posición. Véase el Exhibit Núm. 15.

Las partes suscribieron un acuerdo y procedieron a pasar directamente al foro de arbitraje.

Conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, el 13 de marzo de 2014 la Unión radicó la presente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje. Véase el Exhibit Núm. 16.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que de una revisión de la Regla Núm. 8 se desprende que la primera acción disciplinaria por motivo de ausencias y tardanzas excesivas es la amonestación. A esos efectos, la Compañía amonestó a la Querellante el 7 de enero de 2004 luego de esta ausentarse del trabajo en 14 ocasiones y llegar tarde en 3 ocasiones durante un período de seis (6) meses. Cuando fue amonestada, se le advirtió que de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a estas reglas se tomarían en consideración para aplicarle la medida disciplinaria que correspondiera. Véase el Exhibit Núm. 4.

El 23 de julio de 2009 la Querellante fue amonestada nuevamente por motivo de sus ausencias y tardanzas. En esta ocasión la querellante se ausentó en 30 ocasiones y llegó tarde en 9 ocasiones en un período de un año. Véase el Exhibit Núm 5.

Posteriormente, el 4 de marzo de 2011, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo y luego de ausentarse en 18 ocasiones y llegar tarde 50 ocasiones adicionales. La querellante fue advertida que de continuar con su patrón de ausencias y tardanzas, podría ser despedida. Véase los Exhibits Núm. 6 y 7.

Durante el período de marzo de 2011 al 5 de abril de 2012, la Querellante volvió a ausentarse en 13 ocasiones y llegó tarde en 19 ocasiones. Tomando en consideración las dos (2) acciones disciplinarias anteriores, la Compañía pudo haber despedido a la Querellante. No obstante, decidió darle una oportunidad y sólo la suspendió por 3 días laborables. Véase los Exhibits Núm. 8 y 9.

Posteriormente, durante el período entre el 12 de abril de 2012 y el 1 de julio de 2013 la Querellante se ausentó en 22 ocasiones y acumuló 32 tardanzas. Nuevamente la Compañía pudo haber despedido en aquella ocasión a la querellante. Sin embargo, decidió darle una última oportunidad. Véase los Exhibits Núm. 10 y 11.

Finalmente, luego de ausentarse 9 ocasiones adicionales y acumular 41 tardanzas desde su última suspensión, el 1 de marzo de 2014, la Compañía tomo la determinación de despedir a la Querellante. Véase los Exhibits 12 y 13. En la carta de despido, se le recordó a la Querellante que recientemente había sido suspendida de empleo y sueldo, siguiendo el proceso de disciplina progresiva por violación a la Regla

Núm. 8. También se le indicó que debido a que no había podido corregir su problema de asistencia y puntualidad no le dejaba otra alternativa a la Compañía que despedirla de su empleo.

De una revisión de la prueba sometida, no cabe duda de que la Compañía aplicó correctamente las Normas de Conducta y Disciplina a la Querellante por motivo de ausencias y tardanzas excesivas durante el período de un (1) año y medio y durante el cual se le dio la oportunidad a la Querellante de corregir esta situación.

Debemos señalar que debido a que el presente caso se trata sobre un despido, la ley que rige los despidos injustificados en Puerto Rico para empleados sin término, de cualquier negocio o sitio de empleo donde trabaja mediante remuneración de alguna clase, es la Ley 80 de 1976, 29 L.P.R.A. § 185^a, también conocida como "la Ley de Indemnización por Despido Injustificado".

Para que un empleado sea protegido por la Ley Núm. 80 debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patrono en algún negocio, industria o sitio de empleo; (2) que la labor rendida sea remunerada; (3) que el trabajador haya sido contratado sin tiempo determinado; y (4) que el empleado haya sido despedido sin que medie justa causa. Véase el caso de García Burgos v. Asoc. de Empleados del E.L.A., 2007 T.S.P.R. 29.

La Ley Núm. 80 enumera algunas razones que entienden como justa causa para el despido de un empleado. Entre ellas se encuentran las siguientes: (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) La actitud del empleado de no

rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (c) 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. Art. 2 de la Ley 80 de 1976, 29 L.P.R.A. § 185b.

En lo pertinente al caso de autos, el Tribunal Supremo de P.R. ha dispuesto que violar la política de asistencia de un patrono, reiteradamente, es justa causa para despido. Véase el caso de Feliciano v. Sheraton, 182 D.P.R. 368 (2011). Donde específicamente señaló lo siguiente:

Como bien dispone el Manual, la habilidad del Hotel para atender satisfactoriamente las necesidades de sus comensales depende de la asistencia regular del personal adiestrado a sus turnos de trabajo. Cuando un trabajador falla en notificar que se ausentará del empleo por razón de enfermedad durante siete turnos de empleo consecutivos, se afecta adversamente el normal y buen funcionamiento de la empresa—cuarto factor a considerar cuando un empleado es despedido por violar las reglas y los reglamentos de la empresa—ya que los servicios provistos por el Hotel no podrán ofrecerse efectivamente.

Distinto a otras faltas y otros problemas de conducta señalados en el Manual—los cuales son atendidos mediante un proceso de disciplina progresiva—la ausencia excesiva y sin notificación constituye un serio problema que deja al Hotel desprovisto de los recursos humanos necesarios para cumplir con su misión de proveer servicio a sus clientes. Por consiguiente, es irrazonable penalizar la violación reiterada

de dicha norma con el despido si el empleado insiste en incurrir en una conducta cuyo efecto primordial es afectar la esencia de las funciones hoteleras, esto es, atender adecuadamente a los huéspedes y turistas. *Id.* a las págs. 404-405.

El Convenio Colectivo negociado entre las partes reconoce la facultad de la Compañía para adoptar aquellas reglas y reglamentos que estime necesarios para la administración efectiva de su negocio. Dichas facultades se encuentran recogidas en su Artículo III; Derechos de Administración Sección (2) *supra*, Inciso (h).

Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la disciplina, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes... (Véase el Exhibit Núm. 1).

La eficiencia y el orden en las operaciones emanan de dicha prerrogativa y, a tales fines, la Compañía aprobó un manual de Normas de Conducta y Disciplina que mediante la Regla Núm. 8 prohíbe la conducta demostrada por la Querellante. Para la compañía, la puntualidad y la asistencia de su fuerza laboral es medular para el buen funcionamiento de las operaciones de su negocio, toda vez que de ello depende el buen servicio al cliente, el manejo apropiado de la nómina, el manejo apropiado de los horarios, el ambiente de trabajo y la efectividad de las ventas, entre otros aspectos.

En el presente caso los hechos sobre las tardanzas y las ausencias excesivas de la Querellante no están en controversia. La Querellante se ausentó o llegó tarde en más del 40% de sus turnos de trabajo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que

es razonable el despido de un empleado cuando se incumple con la política de asistencia en 7 ocasiones. Véase el caso Figueroa v. Sheraton, supra. En este caso, se incumplió más de ochenta (80) veces. No cabe duda de que, conforme el derecho aplicable, el despido de la Querellante fue justificado.

Tampoco está en controversia la disciplina progresiva implementada por la Compañía, ni las advertencias que le fueron hechas a la Querellante de mantener dicho patrón de conducta. Primeramente, se amonestó en 2 ocasiones a la Querellante y posteriormente fue suspendida en 3 ocasiones luego de mantener el patrón de tardanzas y ausencias. Por lo tanto, el despido fue una acción disciplinaria razonable. La Compañía le brindó la oportunidad a la Querellante de corregir sus ausencias y tardanzas excesivas de manera que pudiera conservar su empleo. La actitud por parte de la Querellante de ausentarse, y llegar tarde al trabajo de manera reiterada, excesiva y sin justificación alguna demuestra una actitud de dejadez e indiferencia que resulta lesiva a la paz y el buen orden laboral en el lugar de trabajo. Este comportamiento de indiferencia al trato y desaliento en la ejecución de su trabajo, es inaceptable, altamente reprochable y no se puede dejar pasar por inadvertido. De lo contrario, se le impone una carga a la Compañía y a todos los que allí laboran de tener que trabajar con una persona a la que le resulta indiferente su hora de llegar al trabajo y su asistencia al mismo.

Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal y buen funcionamiento del negocio, la violación reiterada de las políticas y los

procedimientos para empleados, constituye justa causa el despido de la Querellante, al no corregir las fallas en su asistencia y puntualidad. El Tribunal Supremo de P.R. ha resuelto que, como norma general, para justificar un despido se requiere un patrón de conducta reflejado en una actitud o una violación reiterada de las normas de la empresa o lugar de trabajo. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763 (1992). De los hechos y la evidencia estipulada, surgen claramente, las violaciones reiteradas por parte de la Querellante a las normas de la Compañía, por lo que resolvemos que el despido de la Querellante estuvo justificado.

A la luz de lo anteriormente señalado y el derecho aplicable, el despido de la Querellante fue justificado debido a que se le aplicó disciplina progresiva a reiteradas y repetidas violaciones por parte de ésta las normas de conducta y disciplina de la Compañía.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente, emitimos el siguiente:

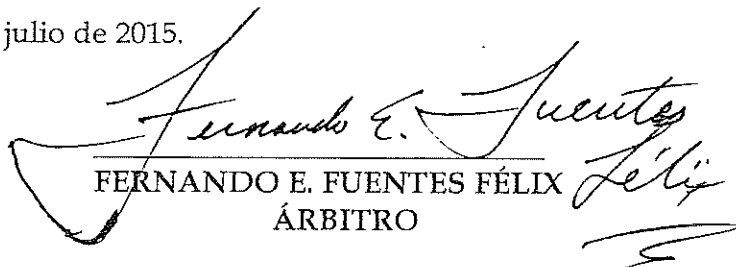
IX. LAUDO

La determinación de la Compañía en despedir a la Sra. Maribel Rivera quedó y estuvo justificada por los hechos y por el Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de julio de 2015.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 15 de julio de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP DE TRABJS DE AEROPUERTOS
AVE ITURREGUI
CALLE 415 BLOQUE NA-43
CAROLINA PR 00984

SR JOSÉ E PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779 AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO HÉCTOR M PEREIRA- CÓRDOVA
BAERGA & QUINTANA
UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA