

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AIRPORT SHOPPES, INC
(Patrono o la Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES AEROPUERTOS
(Unión o UITA)

CASO NÚM.: A-16-3401

SOBRE: DESPIDO DEL SR. HANS
BERRÍOS POR VIOLACIÓN A LA
REGLA 8 DEL CONVENIO
COLECTIVO

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos fue celebrada el 23 de julio de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por el Patrono, Airport Shoppes, Inc. compareció como Asesor Legal y Portavoz, el licenciado Reynaldo A. Quintana Latorre y el Sr. David J. Perez, Director de Relaciones Industriales.

En beneficio del Sr. Hans Berríos Cabot, aquí el querellante, compareció la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante, la "Unión" o la "UITA", representada por su Presidente, el Sr. Juan A. Santana, y como Asesor Legal y Portavoz compareció el licenciado Ricardo J. Goytia Díaz.

En la vista de arbitraje las partes presentaron toda su evidencia testifical y documental.

Concluida la presentación de evidencia, las partes solicitaron término para someter alegatos escritos. Previo al vencimiento de dicho término, el Patrono solicitó una extensión del término establecido para la presentación de Alegatos, la cual fue concedida. Dentro de la extensión de término concedido, ambas partes sometieron sus respectivos alegatos, quedando el caso sometido para adjudicación el 21 de septiembre de 2018. Escuchada la prueba, recibidos los documentos, escudriñados los hechos y analizado el derecho aplicable, estamos en posición de resolver.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes alcanzaron un acuerdo de sumisión, el cual definió la controversia a resolver como la siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Hans Berríos estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo, con la prueba y con el derecho aplicable. De entender que fue justificado que archive la querella y de no estarlo que provea el remedio dispuesto por el Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

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 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:

(...)

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

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;

A la luz de las mencionadas disposiciones del Convenio, Airport Shoppes implementó un Manual de Normas de Conducta y Disciplina (Exhíbit VI del Patrono), el cual en lo relevante establece lo siguiente:

Regla 8: Ausentismo y/o tardanzas excesivas:

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

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

De conformidad con la prueba testifical creída por este Árbitro y vertida para récord y con la documentación sometida por las partes, alcanzamos las siguientes determinaciones de hecho:

1. El querellante, señor Hans Berríos, (en adelante Berríos) comenzó a trabajar para el patrono Airport Shoppes el 4 de marzo del 2013 y fue despedido el 10 de mayo de 2016.
2. A Berríos le fue imputada la violación a la Regla Núm. 8 de las Normas de Conducta y Disciplina de Airport Shoppes, la cual dispone como acción disciplinaria el despido de un empleado al alcanzarse la tercera infracción a dicha regla.
3. La presente querrela surgió durante la vigencia de un Convenio Colectivo firmado por las partes de epígrafe el 15 de junio de 2015 y con fecha de expiración del 23 de mayo de 2018. (Exhíbit Conjunto 1).
4. Berríos certificó haber recibido el Manual de Empleados y haber sido orientado sobre las políticas y procedimientos que se discuten en el Manual de Empleados. (Exhíbit 5 del Patrono).
5. El Convenio Colectivo entre las partes reconoce la facultad de la Compañía de establecer reglas y reglamentos para asegurar la eficiencia en la operación. Véase la Sección 2 del Artículo III antes citada.

6. El 30 de diciembre de 2014, el querellante fue amonestado por violación a la Regla Núm. 8 sobre "Ausencias y Tardanzas Excesivas". Surge de la prueba que, entre agosto y diciembre de 2014, el querellante se ausentó al trabajo en tres (3) ocasiones y llegó tarde en otras veinticuatro (24) ocasiones. De hecho, el querellante fue apercibido que, de continuar esta situación, se tomarían las medidas correspondientes. (Exhíbit 1 del Patrono).
7. El 6 de julio de 2015, Berríos fue suspendido por violación a la Regla Núm. 8 sobre Ausencias y Tardanzas Excesivas luego de ausentarse del trabajo en dos (2) ocasiones y llegar tarde en veintiún (21) ocasiones. Estas incidencias ocurrieron durante el periodo entre enero a julio de 2015. En esa ocasión se le suspendió de empleo y sueldo por tres (3) días. (Exhíbit 2 del Patrono).
8. El 16 de marzo de 2016, Berríos fue suspendido nuevamente de empleo y sueldo por tres (3) días laborables por violación a la referida Regla Núm. 8 sobre Ausencias y Tardanzas Excesivas. Surge del récord, que el querellante se ausentó en catorce (14) ocasiones y llegó tarde en dieciocho (18) ocasiones desde su suspensión anterior. Esta segunda suspensión tomaba en cuenta las ausencias y tardanzas incurridas de agosto de 2015 a febrero de 2016. Se le advirtió que se le estaba dando una última

oportunidad para corregir su conducta y que, de continuar con sus ausencias y tardanzas, sería despedido. (Exhíbit 3 del Patrono).

9. El 10 de mayo de 2016 el querellante fue despedido por haber continuado incurriendo en ausencias y tardanzas. Luego de la suspensión del 16 de marzo de 2016, Berríos se ausentó en siete (7) ocasiones. (Exhíbit 4 del Patrono).

10. La Regla Núm. 8 de las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía dispone que su infracción conlleva, en primera instancia, una advertencia escrita por ausentismo o tardanzas excesivas, luego tres (3) días de suspensión por la segunda infracción para finalmente terminar en un despido como tercera infracción, esto en caso de que el empleado no responda a los acercamientos disciplinarios de la Compañía. (Exhíbit 6 del Patrono).

V. CONCLUSIONES DE DERECHO

La Unión presentó la querrela de epígrafe en representación del unionado Berríos, alegando no estar de acuerdo con su despido y solicitaron la reposición del de éste con todos los haberes dejados de devengar. La Compañía, por su parte, sostiene que el despido del querellante quedó justificado de conformidad con los hechos, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo. Es nuestra determinación que el Patrono estableció, mediante la prueba, la justificación del despido del querellante. Alcanzamos tal conclusión en los siguientes fundamentos.

Sabido es que el arbitraje obrero patronal surge como producto de la contratación privada entre uniones y patronos, es decir, nace de la voluntad de las partes. *Id.* De esta forma, la autoridad de un árbitro para entender sobre una controversia es conferida y definida por el lenguaje del convenio colectivo y/o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 D.P.R. 674, 683 (2006); López v. Destilería Serrallés, 90 D.P.R. 245 (1964).

El acuerdo de sumisión entre las partes establece que nuestra intervención en el presente caso será resolver si, conforme al Convenio, el despido de Berríos estuvo justificado y se llevó a cabo conforme las disposiciones del Convenio y de las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía.

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, según antes expuesto la Compañía amonestó a Berríos el 30 de diciembre de 2014 luego de ausentarse del trabajo en tres (3) ocasiones y llegar tarde en veinticuatro (24) ocasiones durante un período menor a seis (6) meses. Cuando fue amonestado, Berríos fue apercibido de que, de no corregir estas situaciones, futuras violaciones a esta regla se tomarían en consideración para aplicarle la medida que correspondiera. (Véase Exhíbit 1 del Patrono).

Posteriormente, el 6 de julio de 2015, Berríos fue suspendido de empleo y sueldo luego de ausentarse en dos (2) ocasiones y por llegar tarde en veintiún (21) ocasiones. Nuevamente, el querellante fue advertido que, de continuar con su

patrón de ausencias y tardanzas, podría ser despedido. Véase Exhibit 2 del Patrono.

El 16 de marzo de 2016, Berríos fue suspendido nuevamente de empleo y sueldo por tres (3) días laborables por violación a la Regla Núm. 8 sobre Ausencias y Tardanzas Excesivas. El querellante se ausentó en catorce (14) ocasiones y llegó tarde en otras dieciocho (18) ocasiones desde su suspensión del 6 de julio de 2015. Igual que en ocasiones anteriores, se le advirtió que, de continuar con sus ausencias y tardanzas, podría ser despedido. (Exhibit 3 del Patrono).

Surge de su carta de despido que, desde el regreso de su suspensión, 20 de marzo de 2016 hasta el 9 de mayo de ese mismo año, el querellante se ausentó en siete (7) ocasiones. De conformidad con la referida carta, el querellante fue notificado de su terminación el 10 de mayo de 2016, indicando, además, la referida carta, que la unión recibió copia de esta. La Compañía expuso como razón para el despido el hecho de que, a pesar de los apercibimientos recibidos, el querellante no corrigió su patrón de ausentismo y tardanzas. (Exhibit 4 del Patrono).

Debemos recurrir a la Ley Núm. 80-1976 para buscar la definición de justa causa, pues es la única referencia estatutaria sobre tal concepto. Entre las razones que justifican un despido se encuentra 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.

Asimismo, nuestro Tribunal Supremo estableció que una violación reiterada de una política de asistencia de un patrono es justa causa para despido. Feliciano v. Sheraton, 182 D.P.R. 368 (2011). Específicamente dispuso 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.

Regresando al caso que atendemos, el Convenio Colectivo negociado entre las partes reconoce la facultad de la Compañía de adoptar aquellas reglas y reglamentos que estime necesarios para la administración efectiva de su negocio. Dichas facultades se encuentran recogidas en su Artículo III:

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, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes... (Véase Exhíbit Conjunto 1).

Para la Compañía y para toda empresa que aspire a operar efectivamente, la puntualidad y 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, la productividad, el manejo apropiado de los horarios, el ambiente de trabajo y la efectividad de las ventas y servicio, entre otros aspectos.

Lo cierto es que cuando un convenio colectivo es claro de su faz, “[a]rbitrators are expected to recognize the fundamental principles of contract law, such as those concerning offer and acceptance, need for consideration, anticipatory repudiation (breach), and the obligation to perform the contract in spite of hardships.” How Arbitration Works, *supra a la pág.* 570. Es ampliamente reconocido que no existe necesidad de adentrarse en la interpretación de un convenio a no ser que el mismo resulte ambiguo. “If the words are plain and clear, conveying a distinct idea, there is no occasion to resort to technical rules of interpretation and the clear meaning will ordinarily be applied by arbitrators.” How Arbitration Works, *supra a la pág.* 470. Así lo reconoció nuestro Tribunal Supremo en J.R.T. v. Junta Administrativa del Muelle de Ponce, 122 D.P.R 318 (1988):

Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirle el lenguaje utilizando el significado o definición especial; a los términos técnicos se les debe dar su significado usual. Debe leer el convenio como un todo y

cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que dé efectividad al propósito general del mismo. Los usos y las prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo.

En el presente caso las tardanzas y ausencias de Berríos no están en controversia. Berríos faltó a su empleo en veintiséis (26) ocasiones y llegó tarde a su empleo en sesenta y tres (63) ocasiones en un período de alrededor de treinta y ocho (38) meses. Tampoco está en controversia la disciplina progresiva implementada por la Compañía, ni las advertencias que le fueron hechas a Berríos de mantener dicho patrón de conducta. Primeramente, se amonestó al querellante y posteriormente, previo al despido, fue suspendido en dos (2) ocasiones luego de mantener el patrón de tardanzas y ausencias.

De otra parte, el Convenio Colectivo entre las partes resulta claro e inequívoco en cuanto a la adopción, como parte de este, del derecho de la Compañía a administrar eficientemente su empresa, específicamente en lo referente a la imposición de sanciones disciplinarias conforme a la necesidad operacional de la misma. En vista de que la Compañía aplicó su procedimiento de disciplina progresiva a las ausencias y tardanzas incurridas por el querellante y de que no recibimos prueba alguna que justificara las mismas, confirmamos la sanción disciplinaria impugnada, pues la misma es razonable, no es arbitraria, ni caprichosa,

surge de un derecho de administración claramente reconocido en el Convenio y está apoyada por los hechos, la prueba, por el Convenio y por el derecho aplicable.

VI. LAUDO

El despido del querellante Hans Berríos estuvo justificado de conformidad con el Convenio Colectivo, la prueba y el derecho aplicable. En consecuencia, se desestima la querrela y se ordena el cierre con perjuicio de ésta.

Emitido en San Juan, Puerto Rico, a 9 de noviembre de 2018.



ÁNGELA A. TANCO GALÍNDEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 9 de noviembre de 2018 y remitimos copia por correo regular en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DÍAZ
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

SR. JUAN SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
4TA EXTENSIÓN CALLE 415 NA-43
CAROLINA, PUERTO RICO 00984

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE
BAERGA & QUINTANA
UNIÓN PLAZA, SUITE 810
AVE. PONCE DE LEÓN 416

SAN JUAN, PUERTO RICO 00918-3426

SR. DAVID PÉREZ
DIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES
AIRPORT SHOPPES INC
PO BOX 38097
SAN JUAN, PUERTO RICO 00937



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III