

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

AIRPORT SHOPPES
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO

CASO: A- 11-1063

SOBRE: DESPIDO (WALFRIDO M.
LÓPEZ AYALA)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

No obstante haber sido citado el presente caso para audiencia, el 28 de mayo de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, las partes presentaron lo que fue denominado "Acuerdo de Estipulación", en el que establecieron que se obviaría la celebración de la audiencia de arbitraje.

Airport Shoppes, Inc., en adelante Compañía o Patrono, compareció representada por la Lcda. Giovanna P. Moreno López, Asesora Legal y Portavoz.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante la UITA o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

La controversia quedó sometida para resolución el 31 de julio de 2013, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Walfrido López estuvo o no justificado a la luz de las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía y el Convenio Colectivo. De no estar justificado, que el Árbitro determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable.”

RELACIÓN DE HECHOS ESTIPULADOS

La presente querrela surgió durante la vigencia del convenio colectivo vigente, que fue firmado el 30 de abril de 2009 y vence el 3 de mayo de 2014. La misma se refiere al despido del Sr. Walfrido M. López Ayala, que fue efectivo el 16 de septiembre de 2010. La Compañía le imputa haberse ausentado en seis (6) ocasiones y haber llegado tarde en otras diecisiete (17) ocasiones. Esta acción del Patrono fue la culminación de un proceso de disciplina progresiva que comenzó el 3 de junio de 2009 con una amonestación escrita por haberse ausentado, el señor López, en diez (10) ocasiones y haber llegado tarde en otras siete (7) ocasiones, entre los meses de junio de 2008 y mayo de 2009. El próximo paso de dicho proceso disciplinario fue la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, por haberse ausentado, el señor López, en seis (6) ocasiones y haber llegado tarde en otras nueve (9) ocasiones, entre los meses de junio de 2009 y noviembre de 2009. Asimismo, el señor López recibió una amonestación escrita, el 30 de septiembre de 2009, por una ausencia no notificada ni autorizada, el 26 de septiembre de 2009.

LAUDO
CASO A-11-1063

El récord de personal del señor López refleja, además, que se ausentó mientras recibía los beneficios de la ACAA, del 4 de julio al 4 de agosto de 2010; no obstante, las ausencias de ese período no fueron consideradas para propósito de la acción disciplinaria.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del señor López fue justificado; sostiene que éste exhibió un patrón de ausencias y tardanzas excesivo; que, previo al ser despedido, fue amonestado y suspendido de empleo y sueldo; que dichas acciones disciplinarias previas al despido no fueron impugnadas, y que, en fin, el señor López no supo aprovechar las oportunidades el Patrono le brindó para que no perdiera su empleo.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO III
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

...

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:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados;
- e) ...

- f) ...
- g) ...
- h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto por [sic] las disposiciones de este Convenio Colectivo...

...

ARTÍCULO VIII
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE

...

Tercer Paso

...

- a) ...
- b) ...
- c) La jurisdicción del árbitro estará limitada por el Convenio exclusivamente. Todas las decisiones del árbitro, que serán conforme a derecho, se harán por escrito exponiendo los fundamentos y una copia de estas se someterá a cada una de las partes.
- d) ...

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas

LAUDO
CASO A-11-1063

cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.

Asimismo, se advierte que en la *Normas de Conducta y Disciplina*^{1/} se dispone, claramente, lo siguiente, acerca de las ausencias y las tardanzas, entre otras cosas:

...

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. Ausentismo y/ o tardanzas excesivas:
 - Primera infracción: Advertencia escrita
 - Segunda infracción: 3 días de suspensión
 - Tercera infracción: Despido

...

No está en controversia la validez de las Normas de Conducta y Disciplina. Asimismo, no cabe duda que el señor López, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas fueron aplicadas consistentemente.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro

¹ Véase el Exhibit VI Conjunto, del cual surge que el referido reglamento fue revisado el 10 de septiembre de 2010 y entró en vigor el 1 de febrero de 2011.

LAUDO
CASO A-11-1063

está obligado a decidir "conforme a derecho". Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el *Artículo VIII* del convenio entre las partes. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarado estos puntos, sólo queda resolver si el despido es justificado. Se advierte que en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria, en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del señor López.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido en la *Sección*

LAUDO
CASO A-11-1063

2(d) del Artículo III. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 212.

Asimismo, es preciso destacar que la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en

LAUDO
CASO A-11-1063

el Artículo 2 de la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considera justificado cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

De un examen cuidadoso del expediente de este caso, surge claramente que la Compañía presentó evidencia de calidad suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación del despido en cuestión. La misma establece que la Compañía despidió al señor López Ayala, efectivo el 16 de septiembre de 2010, por haberse ausentado en seis (6) ocasiones y haber llegado tarde en otras diecisiete (17) ocasiones; que esta acción del Patrono fue la culminación de un proceso de disciplina progresiva que comenzó el 3 de junio de 2009 con una amonestación escrita por haberse ausentado, el señor López, en diez (10) ocasiones y haber llegado tarde en otras siete (7) ocasiones, entre los meses de junio de 2008 y mayo de 2009; que, luego de la amonestación, la Compañía le impuso una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, por haberse ausentado, el señor López, en seis (6) ocasiones y haber llegado tarde en otras nueve (9) ocasiones, entre los meses de junio de 2009 y noviembre de 2009, y que la validez de estas acciones disciplinarias no fue cuestionada oportunamente, por lo cual se entiende que tales acciones de personal advinieron finales y firmes, y

Está claro que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y de la asistencia

LAUDO
CASO A-11-1063

regular y puntual de sus empleados. Es oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance of employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

La Compañía, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el señor López, procuró orientarlo y corregirlo para que modificara su conducta. Nótese que el señor López estaba más que advertido de las consecuencias de sus ausencias. El sistema de disciplina funcionó para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia y/ o de las infracciones a las reglas de conducta, y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el querellante no aprovechó. Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de la importancia de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). Notas omitidas. Véase *How Arbitration Works*, 6th edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.”

LAUDO
CASO A-11-1063

En vista de las circunstancias que rodean el despido del señor López, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente *DECISIÓN*:

El despido del Sr. Walfrido M. López Ayala fue justificado; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de marzo de 2014.


JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 20 de marzo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA GIOVANNA P MORENO LÓPEZ
BAERGA & QUINTANA
UNION PLAZA SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

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

LAUDO
CASO A-11-1063

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


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III