

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

AIRPORT SHOPPES IMC CARIBE (PATRONO)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-11-2654
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS (UNIÓN)	SOBRE: DESPIDO
	ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 18 de septiembre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al inicio de la vista la Unión solicitó la suspensión de los procedimientos debido a que la querellante, Sra. Damiri Pacheco no estaba presente. La compañía se opuso a dicha solicitud. Este Árbitro procedió a denegar dicha solicitud de suspensión y se continuaron con los procedimientos de arbitraje. El caso quedó sometido en ese día. Por la Compañía compareció el Lcdo. Fernando Baerga Ibañez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Francisco Pueyo, Director de Asuntos Laborales y la Sra. Sandra Ruiz, Gerente. Por la Unión compareció el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Juan Santana, Presidente de la Unión.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de la Compañía fue el siguiente;

“Determinar si el despido de la querellante fue o no justificado. De no ser justificado emitir el remedio adecuado.”

El proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la querellante Damiris Pacheco estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado que podrá incluir reinstalación y el pago de los haberes y salarios dejados de percibir por la querellante.

Entendemos que el proyecto de la compañía contiene el asunto a resolver en esta controversia.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 eficiente y

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

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 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, tales como cámaras de video, registro de bultos, Sistema de Registro de tiempo trabajo de los empleados., etc.

NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

8. Ausentismo y/o Tardanzas Excesivas:

- . Primera Infracción: Advertencia Escrita
- . Segunda Infracción: 3 días de suspensión
- . Tercera Infracción: Despido

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo, un procedimiento para la resolución de controversias y la compañía retuvo su derecho a administrar su negocio que incluye la

promulgación de reglas y reglamentos razonables que no contravengan lo pactado. Dentro de este poder promulgó unas reglas de conducta que deben ser cumplidas por los empleados. En caso de no ser cumplidas la empresa tiene la potestad de aplicar medidas disciplinarias.

En el caso que nos ocupa la empresa aplicó el despido como medida disciplinaria contra la empleada reclamante. Se le imputa que violó la Regla de Conducta número 8, la cual trata de ausencias y tardanzas. La violación a dicha regla conlleva desde una advertencia escrita hasta el despido. La compañía aplicó el despido por entender que se le dieron varias oportunidades a la empleada de mejorar su conducta de ausencias y tardanzas.

Con el fin de demostrar la existencia de justa causa para el despido la querellada sometió prueba documental. En caso de que no demuestre la existencia de justa causa procederemos a emitir un remedio adecuado a las circunstancias del caso y de acuerdo al convenio colectivo.

De la prueba sometida por la querellada surge que en el 1 de mayo de 2007 se amonestó a la reclamante por violación a la Regla de Conducta número 8 de Ausencias y Tardanzas por el periodo comprendido entre diciembre de 2006 hasta abril de 2007.² Luego el 21 de agosto de 2007 fue suspendida de empleo y sueldo por un periodo tres (3) días.³ El 11 de septiembre de 2008 fue suspendida de empleo y sueldo por un periodo de tres (3) días por incurrir en ausencias y tardanzas.⁴

² Exhibits 7 de la Compañía. A pesar de que en las medidas disciplinarias impuestas se habla de la regla de conducta número 7 de la prueba surge claramente que se trata de la regla número 8 Ausencias y Tardanzas Excesivas. No hubo impugnación de tal hecho por parte de la Unión.

³ Exhibits 8 de la Compañía.

⁴ Exhibits 14 de la Compañía.

Nuevamente el 22 de febrero del 2011 fue suspendida por ausencias y tardanzas pues durante el periodo de febrero de 2010 hasta febrero de 2011 había incurrido en cuarenta y nueve (49) tardanzas y ocho (8) ausencias. Por tal conducta se suspendió de empleo y sueldo por un periodo de tres (3) días.⁵ En dicha comunicación se le advirtió que en una futura ocasión se le podría aplicar una medida disciplinaria más severa. El 30 de marzo de 2011 la empleada querellante fue despedida de su empleo por incurrir en violación nuevamente a la Regla de Conducta número 8 sobre Ausencias y Tardanzas. En un periodo de cinco semanas tuvo cuatro (4) tardanzas y tres (3) ausencias.⁶

De un análisis de la prueba documental concluimos que la empleada incurrió en violación a la norma imputada. Entendemos que la empleada estaba claramente advertida de la posible medida disciplinaria a imponer en caso de que violara dicha regla de conducta. Entendemos que la violación a dicha regla fue una reiterada configurándose la justa causa del despido.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente **Laudo**:

V. LAUDO

El despido de la reclamante estuvo justificado. Se procede al cierre y archivo de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 22 de mayo de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

⁵ Exhibits 18 de la Compañía.

⁶ Exhibits 19 de la Compañía.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de mayo de 2014 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO FERNANDO A BAERGA IBÁÑEZ
BAERGA & QUINTANA
EDIF UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JOSÉ F PUEYO
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AIRPORT SHOPPES IMC CARIBE
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

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

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN IND. TRABS DE AEROPUERTOS
URB COUNTRY CLUB
NA 43 CALLE 415
CAROLINA PR 00982-1801


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III