

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- 12-271

SOBRE: DESPIDO (MILIJANICE
PARRILLA)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

No obstante haber sido citado el presente caso para audiencia, 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. Carolina Santa Cruz Sadurní, 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:

“Determinar si el despido de la Querellante Milijanice Parrilla fue uno justificado, y de no ser justificado, el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la ley 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 de la Sra. Milijanice Parrilla, que fue efectivo el 21 de julio de 2011. La Compañía le imputa haberse ausentado en dos (2) ocasiones y haber llegado tarde en otras dieciocho (18) ocasiones, en un solo mes. Esta acción del Patrono fue la culminación de un proceso de disciplina progresiva que comenzó el 28 de diciembre de 2010 con una amonestación escrita por haberse ausentado, la señora Parrilla, en doce (12) ocasiones y haber llegado tarde en otras noventa y cuatro (94) ocasiones, entre los meses de diciembre de 2009 y diciembre de 2010. Asimismo, la señora Parrilla recibió una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, el 1 de junio de 2010, por haberse ausentado en diez (10) ocasiones y haber llegado tarde en otras cuarenta y nueve (49) ocasiones, entre los meses de diciembre de 2010 y mayo de 2011.

El récord de personal de la señora Parrilla refleja, además, que el 14 de febrero de 2011, fue suspendida tres (3) días de empleo y sueldo por conducta irrespetuosa hacia los clientes, pobre rendimiento, y utilización no autorizada de

LAUDO
CASO A-12-271

celular en horas laborables, y que el 27 de abril de 2011, fue suspendida cinco (5) días de empleo y sueldo por una quinta infracción a la política de manejo de caja registradoras.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido de la señora Parrilla fue justificado; sostiene que ésta exhibió un patrón de ausencias y tardanzas excesivo; que, previo al ser despedida, fue amonestada y suspendida de empleo y sueldo; que su expediente presenta, además, que fue suspendida por conducta irrespetuosa hacia los clientes, pobre rendimiento y utilización no autorizada de celular en horas laborables, y fue amonestada y suspendida por infracciones a la política de manejo de cajas registradoras; que dichas acciones disciplinarias previas al despido no fueron impugnadas, y que, en fin, la señora Parrilla no supo aprovechar las oportunidades el Patrono le brindó para que no perdiera su empleo.

Se advierte que 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 de la señora Parrilla.

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

LAUDO
CASO A-12-271

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 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 la *Normas de Conducta y Disciplina*^{1/} 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

...

¹ Véase el Exhibit VIII 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. El Exhibit XV Conjunto, por su parte, establece que la señora Parrilla recibió copia de dicho reglamento el 4 de febrero de 2011.

LAUDO
CASO A-12-271

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

El Artículo 8 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, crea una presunción de que el despido del empleado es injustificado. Es una norma bien establecida que la parte contra quien va dirigida una presunción no sólo tiene la obligación de presentar evidencia para impugnarla, de lo contrario el juzgador quedará obligado a inferir el hecho presumido, sino que tiene el peso de la prueba para persuadir al juzgador de que no ocurrió el hecho presumido. *Hawayek v. AFF*, 123 DPR. 526 (1989); en consecuencia, le toca al patrono rebatir dicha presunción. Si el patrono alega que hay justa causa para el despido, le corresponde probar que el mismo es justificado. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Toca resolver si el despido es justificado. 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. Está claro que constituye justa causa para un despido aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según

LAUDO
CASO A-12-271

enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543.

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 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 la querellante, procuró orientarla y corregirla para que modificara su conducta; ello se trasluce de las acciones disciplinaria de que fue objeto la querellante, previo al despido.

La señora Parrilla fue despedida, el jueves, 21 de julio de 2011, luego de haber trabajado poco más de dos (2) años como “Concession Attendant”. La Compañía aduce como razones para el despido que la señora Parrilla se ausentó en dos (2) ocasiones y llegó tarde en otras dieciocho (18) ocasiones, en un solo mes. Asimismo, es preciso advertir que la validez de las acciones disciplinarias impuestas a la señora Parrilla, previo al despido, por razón ausencias excesivas; las

LAUDO
CASO A-12-271

cuales consistieron de una amonestación escrita y una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, no fue cuestionada oportunamente, por lo cual se entiende que tales acciones de personal advinieron finales y firmes.

En fin, nótese que la querellante estaba más que advertida 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, la 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*, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993."

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

El despido de la Sra. Milijanice Parrilla fue justificado; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del expediente correspondiente.

LAUDO
CASO A-12-271

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de marzo de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 18 de marzo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA CAROLINA SANTA CRUZ SADURNÍ
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

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



JOMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III