

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. 754-5310, Fax 756-1115

AIRPORT SHOPPES, INC.  
(Patrono o Compañía)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
(U.I.T.A.) (Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1554

SOBRE: DESPIDO POR  
TARDANZAS  
EXCESIVAS

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 1 de mayo de 2014, en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 24 de mayo de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Airport Shoppes, Inc., en lo sucesivo, "el Patrono": la Lcda. Giovanna P. Moreno, asesora legal y portavoz; la Sra. Sandra Ruiz, operations manager y testigo; y el Sr. José Francisco Pueyo, director de Relaciones Laborales y testigo. Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. José Cartagena, representante legal y portavoz; el Sr. Juan Santana, presidente; y el Sr. Miguel Reyes, querellante.

## II. SUMISIÓN ACORDADA

Que la Honorable Árbitero determine si el despido del Sr. Miguel Reyes fue justificado a la luz de las Normas de Conducta de la Compañía y el Convenio Colectivo aplicable, de determinarse que fue injustificado, que se provea el remedio aplicable.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>1</sup>

### 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 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) 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 de 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 y en la semana de trabajo, y las horas de sobre tiempo;

---

<sup>1</sup> Convenio Colectivo vigente entre las partes hasta el 3 de mayo de 2014.

- 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 cortes 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 estos 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.

...

#### IV. NORMAS DE CONDUCTA

...

6. Fallar en notificar personalmente, ausencias o tardanzas al supervisor o gerente del departamento por lo menos dos (2) horas antes de la hora programada para presentarse a trabajar:
- Primera infracción: Advertencia escrita
  - Segunda infracción: 3 días de suspensión
  - Tercera infracción: Despido
7. ...
8. Ausentismo y/o tardanzas excesivas:
- Primera infracción: Advertencia escrita
  - Segunda infracción: 3 días de suspensión
  - Tercera infracción: Despido

...

#### IV. PRUEBA DOCUMENTAL

Conjunta:

**Exhíbit 1:** Convenio Colectivo vigente hasta el 3 de mayo de 2014.

**Exhíbit 2:** Certificación de recibo de Normas de Conducta de 6 de octubre de 2011.

Por el Patrono:

Exhíbit 1: Normas de Conducta y Disciplina.

Exhíbit 2: (a) Amonestación, Regla de Conducta #8 Tardanzas Excesivas, de 21 de noviembre de 2011.

(b) Suspensión, Regla de Conducta #8 Tardanzas Excesivas, de 11 de mayo de 2012.

(c) Amonestación, Regla de Conducta #6 Fallar en Notificar Ausencia, de 8 de agosto de 2012.

Exhíbit 3: Memorando de despido, Regla de Conducta #8 Ausencias y Tardanzas, de 29 de octubre de 2011.

Exhíbit 4: Récord de Vacaciones, Enfermedad y Ausencias ("Employee Record Sheet") 2011 y 2012, del empleado Miguel A. Reyes Russi.

Exhíbit 5: Amonestación, Regla de Conducta #7 Ausencias y Tardanzas Excesivas; Regla de Conducta #8 Ausencias Antes o Después de Días Libres, de 17 de octubre de 2007.

Por la Unión:

Ninguna.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Miguel A. Reyes Russi, aquí querellante, se desempeñaba como "Bartender" en uno de los concesionarios de la Compañía.
2. El 21 de noviembre de 2011, el Querellante recibió una primera amonestación escrita por haber incurrido en cincuenta y cinco (55) tardanzas entre los meses de abril y noviembre del mismo año.
3. El 11 de mayo de 2012, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en cincuenta y ocho (58) tardanzas y dos (2) ausencias.

4. El 8 de agosto de 2012, el Querellante fue amonestado por haberse ausentado sin previa notificación.
5. El 29 de octubre de 2012, el Querellante fue despedido por haber incurrido en un patrón de ausencias y tardanzas con veintitrés (23) tardanzas adicionales y tres (3) ausencias.
6. El 21 de noviembre de 2012, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Compañía, alegó que el despido estuvo justificado dado el patrón de tardanzas excesivas del Querellante. La Unión manifestó, por su parte, que el despido no estuvo justificado. Ésta reclamó además, la reposición del Querellante con la paga y demás haberes dejados de percibir.

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775 (1992). Se entenderá por justa causa para el despido lo siguiente:

- (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 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento, y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Sin embargo, no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Es por ello, que el Tribunal Supremo ha establecido que para que las violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tendrá que demostrar<sup>2</sup>:

- (1) La razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento;
- (2) que le suministró copia escrita de éstas al empleado;
- (3) y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.

Del mismo modo, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, *Burden of Proof in Grievance Arbitration*, 43 Marq.

---

<sup>2</sup> *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., supra*; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599 (1989); *Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra*.

L. Rev.135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

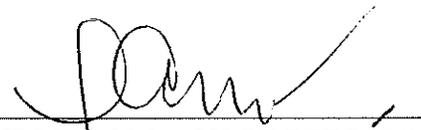
En este caso, la prueba evidenció que el Patrono cumplió cabalmente con los criterios necesarios para despedir al Querellante por justa causa. El Querellante violentó las normas establecidas al incurrir en un patrón consistente y reiterado de tardanzas excesivas. Ello, a pesar de la disciplina progresiva que le dio la oportunidad de enmendarse sin éxito. Disciplina progresiva que, dicho sea de paso, no fue cuestionada en arbitraje.

## VII. LAUDO

A la luz de las Normas de Conducta de la Compañía y el Convenio Colectivo aplicable, el despido del Sr. Miguel Reyes fue justificado. Se desestima la querella.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de febrero de 2014.



---

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de febrero de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA GIOVANNA P. MORENO  
UNIÓN PLAZA SUITE 810  
416 AVE PONCE DE LEÓN 416  
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JOSÉ FRANCISCO PUEYO  
AIRPORT SHOPPES  
PO BOX 37779  
AIRPORT STATION  
SAN JUAN PR 00937

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
PO BOX 8599  
FERNÁNDEZ JUNCOS STA  
SAN JUAN PR 00910

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO  
PRESIDENTE UITA  
4TA EXT. COUNTRY CLUB  
CALLE 415 NA-43  
AVE. ITURREGUI  
CAROLINA PR 00984-4355



---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III