

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**AIRPORT SHOPPES, INC.**  
**(Compañía)**

**Y**

**UNION INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: 05-1472**

**SOBRE: DESPIDO  
GADIEL LOPEZ**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 31 de mayo de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 9 de agosto de 2005, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por AIRPORT SHOPPES, INC en adelante “la Compañía” comparecieron los siguientes: como testigos la Sra. Consuelo Carrero, el Sr. Francisco Rivera, el Sr. Ovidio Arizmendi y el Sr. José F. Pueyo y el Lcdo. Fernando Baerga Ibáñez como Asesor Legal y Portavoz.

Por la UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE AEROPUERTOS, en adelante, “la Unión” comparecieron: el Sr. Gadiel López, querellante, el Sr. Julio Rodríguez, Presidente de la Unión, el Sr. Juan Santana, Representante de la Unión y el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

## **II. SUMISIÓN**

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

### **Por la Autoridad:**

“Determinar si el despido del querellante, Gadiel López, estuvo o no justificado. De no estar justificado el árbitro emitirá el remedio conforme al convenio colectivo.”

### **Por la Unión:**

“Que el Arbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que el Arbitro emita un remedio adecuado incluyendo la reposición en su puesto más el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

Entendemos que el asunto a resolver esta contenido en el proyecto de sumisión de la Unión.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTICULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

Sección 1. Cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía durante la vigencia de este convenio colectivo, que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones de este Convenio Colectivo, podrá considerarse como un agravio que deberá ser tramitado conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 2. ....

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. Si surgiere un agravio, según este término ha sido definido por la Sección 1 de este Artículo, este será resuelto en forma final y obligatorio, conforme al siguiente procedimiento:

Primer Paso

Segundo Paso

Tercer Paso

© 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 éstas se someterá a dada una de las partes.

## ARTICULO XXV DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1.

Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, toda vez que el 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 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 en 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. 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.

#### IV. NORMAS DE CONDUCTA APLICABLES

...

19. Mal uso, destrucción, alteración o daño a la propiedad y/o equipos de la Compañía, de empleados, clientes o propiedad privada:

La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.

47. Violación a las reglas, normas y prácticas de seguridad y saneamiento establecidas y requeridas por las agencias federales y estatales y sobre el manejo de alimentos (HACAAP):

La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.

## **V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

En este caso debemos resolver si el despido estuvo o no justificado. En el interés de llegar a esa conclusión analizamos toda la prueba documental como testifical de las partes. No obstante, por tratarse de un despido le corresponde a la Compañía demostrar la justeza de tal medida disciplinaria. Entendemos que la Compañía cumplió con su responsabilidad de probar la justa causa del despido. El video tomado por las cámaras de seguridad de la Compañía ubicada en la rampa, la cual es un área restringida por la Autoridad de los Puertos y por la Agencia Federal de Aviación, ya que la misma da acceso directo a la pista de aterrizaje, nos demuestra contundentemente que el empleado incurrió en violación a la Regla 47 de conducta. Al revisar dicho video se pudo constatar claramente al querellante, empleado de mantenimiento, en el instante en que movía la dirección de la cámara de seguridad volteándola hacia la pared. Este acto, sin razón alguna es una violación grave a las normas de la empresa.

Por estos hechos y luego de un proceso de investigación la Compañía procedió con el despido el 15 de diciembre de 2004.

Vista la contundente prueba no tenemos otra opción que confirmar la determinación hecha por la empresa de despedir al empleado. La Compañía en el ejercicio de su derecho de administración optó por la acción antes señalada. Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

El despido del querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de septiembre de 2005.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 20 de septiembre de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FERNANDO A. BAERGA IBAÑEZ  
BUFETE CURBELO & BAERGA  
EDIF. UNION PLAZA STE 810  
416 PONCE DE LEON AVE  
SAN JUAN PR 00918

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
EDIF. MIDTOWN  
421 AVE. MUÑOZ RIVERA STE 207  
SAN JUAN PR 00918-9998

**LAUDO**  
**CASO NÚM: 05-1472**  
**DESPIDO GADIEL LOPEZ**

7

SR. JUAN A. SANTANA  
COORDINADOR DE CASOS  
UNION IND. TRABS. DE AEROPUERTOS  
URB. SAN AGUSTÍN  
25 ALTOS MARGINAL  
SAN JUAN PR 00924

SR. JOSÉ F. PUEYO  
DIRECTOR REC. HUMANOS  
AIRPORT CATERING SERVICES  
PO BOX 6007 LOIZA STA.  
SAN JUAN PR 00914

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III