

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. (787) 754-5310 fax 756-1115

**AIRPORT SHOPPES
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-1506

**SOBRE: DESPIDO
YAMILYS ORTIZ**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 3 de noviembre de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 5 de diciembre de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por Airport Shoppes, en adelante denominada la Compañía o el Patrono comparecieron la Lcda. Giovanna Moreno, Asesora Legal y Portavoz, el Sr. José F.

Pueyo, Director de Recursos Humanos, el Sr. Gamalier Villegas, Supervisor y la Sra. Noemi Constance, Cajera y testigo.

Por la U.I.T.A en adelante denominada la Unión comparecieron el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Juan A. Santana, Presidente de la Unión y la Sra. Yamilys Ortiz, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la querellante Yamilis Ortiz estuvo o no justificado; de no ser justificado, que el Árbitro determine el remedio adecuado de acuerdo a la ley y el Convenio Colectivo.”

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

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 el 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, en la semana de trabajo y las horas de sobre tiempo.
- 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 cortés 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 éstos 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.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en este Artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualesquiera otros derechos de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

Sección 5. La Compañía será responsable de crear nuevos trabajos y modificar o cambiar trabajos existentes, según sea requerido para cumplir con las necesidades del negocio. Después de dichos cambios, la Compañía establecerá una clasificación de paga, la cual será negociada con la Unión, a solicitud de esta.

V. NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA APLICABLES AL CASO

“Las siguientes normas de conducta serán acatadas para asegurar la operación eficiente, ordenada y segura de la planta. De Conformidad con el concepto de Disciplina Industrial Progresiva, aquellos empleados que dejen de cumplir con estas normas básicas de conducta están sujetos a acción disciplinaria correctiva. La acción disciplinaria correctiva impuesta por una infracción a una norma de conducta dependerá de la naturaleza de la falta. La acción disciplinaria correctiva puede variar desde una mera advertencia por faltas más serias o por infracciones repetidas de una Norma de Conducta. El despido inmediato sin advertencia previa puede resultar por faltas graves. El despido también puede ser el resultado de repetidas infracciones de las Normas de Conducta y Disciplina, independientemente de cuales fueran o de una conducta incorregible.

Toda acción disciplinaria recibida por un empleado, pasará a formar parte de su expediente y se considerará parte de su

historial disciplinario. Además de imponerse medidas disciplinarias progresivas para subsiguientes violaciones de una norma de conducta en particular, el historial disciplinario completo del empleado se tomará en cuenta cada vez que viole una de las normas de conducta establecida, razón por la cual la penalidad puede ser más severa que la indicada por la violación per sé”

Normas de Conducta:

Núm. 38. Pelear o provocar actos de violencia o invitar a pelear a otro empleado, supervisor, gerente, oficial de seguridad, cliente o cualquier persona en particular, amenaza de daño corporal, alterar la paz en los predios de la compañía o en los predios usados por ésta:

Primera infracción: despido

Núm. 41. Uso de lenguaje obsceno y/o soez, conducta obscena, abusiva, irrespetuosa hacia empleados, supervisores, clientes o visitantes de la compañía:

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

VI. HECHOS DEL CASO

La Compañía cuenta con varios concesionarios de comida localizados en el aeropuerto internacional Luis Muñoz Marín. Algunos empleados de la Compañía se desempeñan exclusivamente en un concesionario mientras que otros tienen asignaciones rotativas. Entre las concesiones de la Compañía se encuentran “Aeromeals” y “Vienna Snacks”. “Aeromeals” se encuentra localizada aproximadamente en el “gate” Núm. 36 del aeropuerto mientras que “Vienna

Snacks" está ubicado en el "gate" Núm. 32. Hay una distancia considerable entre ambas concesiones.

La Sra. Yamilys Ortiz en adelante denominada "la Querellante" estaba asignada a trabajar en la concesión de "Aeromeals" y nunca había sido asignada a la concesión de "Vienna Snacks".

El 10 de noviembre de 2010 en horas laborables, la Querellante abandonó su área de trabajo, caminó una distancia considerable e irrumpió en la concesión "Vienna Snacks" dirigiéndose agresivamente hacia la empleada Noemi Constance y utilizando palabras soeces, con actitud violenta y amenazante hacia la señora Constance utilizando palabras tales como "puta" y "pendeja".

Ante la preocupación de la Querellante agrediera a la señora Constance, quien ese momento se encontraba realizando funciones como Mesera, el supervisor Gamalier Villegas intervino y aguantó a la Querellante y se la llevó hacia su área de trabajo.

Posteriormente la Querellante regresó al área de "Vienna Snacks" y desde la parte de afuera le gritó a la señora Constance que "lo que estaba era falta de bicho".

Dicha expresión grosera e inapropiada ocurrió en presencia de varios clientes que se encontraban en el concesionario.

La señora Constance reportó lo sucedido y sometió un informe escrito sobre el particular (véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

Posteriormente la Compañía realizó una investigación a estos efectos en la que entrevistó a varios testigos incluyendo a la Querellante quien admitió lo sucedido.

Por razón de lo anterior y por no haber controversia sobre lo ocurrido y por la conducta impropia e incorrecta demostrada por la Querellante la Compañía le aplicó a la Querellante las Normas de Conducta y Disciplina Núm. 38 y 41, supra, contenidas en la política de recursos humanos de la Compañía. (Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono).

Por razón de lo anterior la compañía despidió a la Querellante.

Previo a su despido la Querellante había recibido aproximadamente una decena de acciones disciplinarias por diferentes violaciones al reglamento (véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono).

Los hechos antes señalados fueron narrados por los testigos presentados por la Compañía quienes presentaron testimonios consistentes con lo sucedido.

A pesar de haber estado presente en la vista de arbitraje y de haber tenido la oportunidad de refutar lo relatado, la Querellante no presentó testimonio alguno.

Por motivo del despido de la Querellante la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón al Patrono en el caso de autos y que el despido de la Querellante estuvo justificado. Veamos.

La Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A § 185(a) enumera algunas razones que se entienden como justa causa para el despido de un empleado. Entre ellas se encuentran las

siguientes: (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 establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado. Art. 2 de la Ley 80- 1976, 29 L.P.R.A. § 185b.

Sobre las razones reconocidas en la Ley 80, supra, el Tribunal Supremo dispuso en el caso de Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536, 542 (1979) lo siguiente:

“La Ley no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa”.
(Nota al calce omitida).

Por otro lado, se ha establecido que el patrono tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y del orden público prevalecientes en Puerto Rico, cuando el cumplimiento o violación de los mismos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. Véase los casos de Miranda Ayala v. Hospital San Pablo; 2007 T.S.P.R. 62; y Secretario del Trabajo v. G.P. Industries Inc., 153 D.P.R. 223 (2001).

Como regla general, un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como “justa causa” para el despido de un empleado. Asimismo, aunque la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. En acciones de este tipo, por lo tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase Miranda Ayala v. Hospital San Pablo; 2007 T.S.P.R. 62. Véase además, Rivera v. Pan Pepín, Inc., 161 D.P.R. 681 690 (2004); Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., supra. Al respecto el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1979) expresó lo siguiente:

Es de notar, sin embargo, que el citado estatuto, no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquélla falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. ...Al efecto, luego de condensar en los seis apartados del (a) al (f) del Art. 2 las causas que justifican el despido, de manera indirecta la ley admite la extrema sanción de despido aun en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.

...La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para

separarlo del establecimiento. Véase además, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994).

Por consiguiente, bajo la Ley Núm. 80 una falta o acto aislado pueden dar lugar al despido del empleado. Véase Rivera v. Pan Pepin, 161 D.P.R. 681 690 (2004). Véase además, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994); Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1979).

La razón del despido de la Querellante fue por su violación de las Normas de Conducta y Disciplina promulgadas por la Compañía y conocidas por la Querellante, al incitar esta la violencia, agredir verbalmente, e insultar a una empleada y utilizar lenguaje soez en el empleo.

El Convenio Colectivo negociado entre las partes reconoce la facultad de la Compañía para adoptar aquellas reglas y reglamentos que estime necesarios para la administración efectiva de su negocio. Dichas facultades se encuentran recogidas en su Artículo III, Sección 2, Inciso (h), supra.

La eficiencia y el orden en las operaciones emanan de dicha prerrogativa y, a tales fines, la Compañía aprobó un manual de Normas de Conducta y Disciplina el cual, mediante Reglas Núm. 38 y 41, supra, prohíbe la conducta demostrada por la Querellante, esto es, provocar actos de violencia o invitar a pelear a otro empleado y utilizar lenguaje soez e irrespetuoso en el empleo. El curso de acción advertido por la violación a dichas reglas es el despido.

La Compañía no podía esperar que se reiterara la conducta demostrada por la Querellante para entonces despedirla ya que su conducta fue claramente lesiva a la paz y al normal funcionamiento de la Compañía. El incidente de agredir verbalmente a una compañera de trabajo, con la plena intención de incitar a la violencia, fue de tal seriedad que puso en peligro el orden y la seguridad de la Compañía. Por lo tanto, el despido a la primera violación de los artículos del reglamento específicamente mencionados estuvo justificado conforme a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Delgado Zayas v. Hospital Interamericano, supra; Aut. Edif. Púb. v. Unión Indep. Empleados de la Aut. de Edif. Púb., 130 DPR 983 (1992); Torres Solano v. P.R.T.C., 127 D.P.R. 499 (1992) Baéz García v. Cooper Laboratories, supra; Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra.

Relacionado con lo anterior debemos señalar que en el caso de Pepsi Américas, Inc. Caso A-02-2364, Laudo del 14 de octubre de 2002, resuelto por la árbitro Marilú Díaz Casañas, se sostuvo el despido de un empleado que incurrió en actos amenazantes, alteración a la paz y provocación de peleas en los predios de la empresa. En lo pertinente, la Árbitro señaló lo siguiente:

“Este tipo de evento trastoca el ambiente de trabajo, dejando de ser éste uno saludable de armonía y tranquilidad. Es responsabilidad de todo patrono velar, no solamente por un buen ambiente de trabajo, sino por la seguridad de todos los empleados”. Esto se ha sostenido por múltiples tratadistas del campo laboral, como por ejemplo. Norman Brand en su obra Discipline and Discharge in Arbitration, en la cuál a la página 272 expresó lo siguiente:

“Employers have an obligation to provide for the safety of their employees, which includes protecting them from violence from other employees. Employees who engage in fighting can be disciplined or discharge for their misconduct”. (Subrayado nuestro)

No tenemos duda de que la conducta asumida y demostrada por la Querellante afectó el ambiente de trabajo, la tranquilidad, la paz, la armonía y la seguridad en el establecimiento operado por la Compañía.

Hubiese sido una imprudencia crasa de la Compañía no tomar acción inmediata contra la Querellante ya que esperar a la reiteración de su conducta para separarla de su empleo ciertamente constituiría una seria falta a su deber de velar por la seguridad de sus empleados.

Además de lo anterior, cabe señalar que el expediente disciplinario de un empleado es uno de los criterios utilizados al momento de sostener medidas disciplinarias. Desde tan temprano como el 1946 en el caso de Electronic Corp. of America, 3 LA 217 (1946), el historial disciplinario del empleado ha sido utilizado como evidencia para establecer la conducta previa a la ocurrencia de un incidente examinado en un procedimiento de quejas y agravios. Según los reputados tratadistas Elkouri & Elkouri:

Some consideration generally is given to the past record of any disciplined or discharged employee. An offence may be mitigated by a good past record and it may be aggravated by a poor one. Indeed, the employee’s past record often is a major factor in the determination of the proper penalty for the offense. How Arbitration Works, 6ta. Edición, Pág. 983. (Subrayado nuestro).

Conforme lo estableció la prueba sometida por el Patrono al momento de su despido la querellante tenía una decena de amonestaciones previas por diferentes violaciones a las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía (Véase el **Exhibit Núm. 4 del Patrono**). Por tal razón entendemos que la sanción impuesta a la Querellante estuvo justificada, conforme al concepto de disciplina industrial progresiva, a los hechos establecidos por la prueba desfilada, al Convenio Colectivo y a las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía.

Relacionado con lo anterior, finalmente debemos señalar, que está firmemente establecido en el campo obrero patronal que al Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, pág. 631, et. Seq. 6ta. Ed., 2003). (Subrayado nuestro).

Además, está firmemente establecido en el campo obrero patronal, en la jurisdicción local, que el despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa” se considera justificado. (Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

Resolvemos que el incidente en el que incurrió la Querellante afectó la paz, la tranquilidad, la armonía, el orden y la seguridad que debe permear en un ambiente de trabajo.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante estuvo justificada.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresadas emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos que el despido de la Sra. Yamilis Ortiz estuvo justificado conforme a la ley y al Convenio Colectivo.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de enero de 2012.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de enero de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ E PUEYO FONT
DIRECTOR RECS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
AIRPORT STATION
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

SR JUAN A SANTANA
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP DE TRABJS DE AEROPUERTOS
AVE ITURREGUI
CALLE 415 BLOQUE NA-43
CAROLINA PR 00984

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

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA