

GOBIERNO 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-12-1195 SOBRE: DESPIDO
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS (UNIÓN)	CASO NÚM.: A-11-2411 SOBRE: SUSPENSIÓN
	CASO NÚM.: A-12-1197 SOBRE: SUSPENSIÓN
	ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de los casos de referencia se efectuó 16 de agosto de 2013 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por tratarse de las mismas partes y el mismo reclamante y a solicitud de las partes se procedieron a ver en sus méritos en ese día. Por la Compañía compareció el Lcdo. Fernando Baerga, Asesor Legal y Portavoz y como testigos el Sr. José F. Pueyo, Director de Relaciones Laborales, el Sr. Alberto Rivera, Director de Operaciones, el Sr. Elí González, Gerente de Facilidades, la Sra. Jessica Torres, Asistente de Gerente y el Sr. Ramón Giménez, Supervisor. Por la Unión compareció el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Santana, Presidente de la Unión y el Sr. Héctor Rivera, Reclamante. El caso quedó sometido para su adjudicación el 16 de septiembre de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>1</sup>

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Determinar si las suspensiones de empleo y sueldo, y el posterior despido del querellante, Héctor Rivera, fueron justificados. De no ser justificado, el árbitro proveerá los remedios correspondientes a cada acción disciplinaria conforme al Convenio Colectivo y al derecho aplicable.”

El proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Determinar si la suspensión de empleo y sueldo y el posterior despido del querellante, Héctor Rivera fueron justificados. De no ser justificados el Árbitro proveerá el remedio correspondiente con cada acción disciplinaria. El remedio podrá incluir la reinstalación en el empleo y el pago de los salarios y beneficios perdidos.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Compañía.

## 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.

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado d 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 de 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.”

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) Mantener el orden y eficiencia en sus operaciones.
- 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 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.

#### IV. REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

34. Insubordinación: Negativa deliberada a realizar tareas asignadas o instrucciones razonables dirigidas por un Gerente, Supervisor o por un oficial de seguridad de la Compañía u agente de agencia federal o estatal; acciones de reto y/o cuestionamiento a la autoridad del supervisor sobre instrucciones de trabajo:

Primera infracción: 3 días de suspensión

Segunda infracción: Despido<sup>2</sup>

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Conforme surge de la prueba documental como testifical concluimos la siguiente relación de hechos:

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En dicho convenio colectivo la Compañía retuvo su derecho a administrar su negocio, incluyendo la promulgación de reglamentos para conseguir la eficiencia operacional. Además retuvo su derecho a promulgar un reglamento de conducta el cual debe ser seguido por todos los empleados cubiertos por el convenio colectivo. Dicho reglamento le fue entregado al empleado reclamante, el Sr. Héctor Rivera. Este firmó documento de recibo de dicho reglamento<sup>3</sup>. Basado en el poder gerencial de administrar su negocio la empresa aplicó distintas medidas disciplinarias que comenzaron desde una suspensión hasta el despido. Por tales hechos, el empleado disciplinado activó el procedimiento de querellas para impugnar dichas medidas disciplinarias.

El reclamante se desempeñaba en la posición de "Utility" en la Compañía Airport Shoppes. Sus tareas incluían limpieza de todas las áreas de las concesiones, limpiar los instrumentos de trabajo tales como ollas, sartenes, utensilios de cocina, bandejas y otros.

---

<sup>2</sup> Esta fue la regla de conducta aplicada en todas las medidas disciplinarias en disputa en estas querellas a pesar de que en la vista se hablaron de otras reglas.

<sup>3</sup> Exhibits 8 y 9 de la empresa. El Reglamento de Conducta es el exhibit 10 de la compañía.

En los casos de autos debemos resolver si las medidas disciplinarias impuestas están justificadas. En caso de no estarlas proveeremos el remedio conforme a convenio colectivo y al derecho aplicable.

#### VI. CASO A-11-2411 - SUSPENSION

En este caso se le imputa que el 21 de febrero de 2011 la Supervisora Jessica Torres le indicó que llevara unas bandejas a la concesión Sbarro's y que el empleado reclamante se negó a realizar dicha tarea. Que la Sra. Torres le repitió dicha orden negándose nuevamente a realizarla. Que además el querellante le indicó a esta Supervisora y citamos: "que el solo lavaba pero que no las llevaba". Por tales hechos se le suspendió de empleo y sueldo por un término de tres (3) días desde el 28 de febrero de 2011 hasta el 2 de marzo de 2011. En la vista de la querrela la Compañía sometió el testimonio de la Sra. Jessica Torres, Supervisora del reclamante en el momento de los hechos.

De un análisis de dicha prueba testifical concluimos que quedó probada la falta imputada. El testimonio vertido por la testigo fue consistente y creíble. Entendemos que el reclamante incurrió en violación a la regla de conducta número 34 - Insubordinación al negarse a realizar unas tareas asignadas mediante instrucciones razonables emitidas por su supervisor inmediato el día de los hechos. Eran unas tareas sencillas en donde no se expuso ninguna razón válida para no realizarlas.

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

La suspensión de empleo y sueldo del reclamante estuvo justificada. Se desestima esta querrela.

**VII. CASO A-12-1197-SUSPENSION**

En este caso debemos resolver si la suspensión de cinco (5) días del reclamante, Sr. Héctor Rivera estuvo o no justificada. En dicha suspensión se le imputó violación a la Regla de Conducta número 34 - Insubordinación. Dicha regla establece que una negativa deliberada de un empleado a realizar tareas asignadas o instrucciones razonables dirigidas por un Gerente, Supervisor o por un oficial de seguridad de la Compañía u agente de agencia federal o estatal; acciones de reto y/o cuestionamiento a la autoridad del Supervisor sobre instrucciones de trabajo conllevará en la primera una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días. En la segunda infracción la compañía aplicará el despido como medida disciplinaria. En este caso que tenemos ante nos a pesar de ser la segunda infracción la querellada procedió a aplicar otra suspensión de empleo y sueldo al querellante desde el 19 de julio de 2011 hasta el 25 de julio de 2011.<sup>4</sup> Aun cuando en dicho exhibits se habla de que el empleado incurrió en violaciones a varias reglas de conducta es un hecho que en la carta de suspensión se le suspendió solamente por violación a la Regla Número 34 - Insubordinación. En la comunicación del 18 de julio de 2011 se le indicó y citamos:

<sup>5</sup> "Hemos recibido informe que señala que el 12 de julio usted incurrió en varias violaciones a las reglas de conducta. Habiendo sido asignado a la concesión de Waves primero estuvo perdiendo el tiempo hablando en la concesión de Waves; no había limpiado el envase para la sopa en la concesión Expresso; en otras ocasiones los envases desinfectante estaban vacíos y no había papel secante. El supervisor le indicó que fuera a atender estas situaciones, cosa que usted ignoró y no hizo teniendo que hacer el trabajo el supervisor de saneamiento.

---

<sup>4</sup> Exhibits 6 de la Compañía.

<sup>5</sup> Exhibits 6 de la Compañía.

Anteriormente usted fue suspendido por no seguir instrucciones. A pesar de que la Compañía puede tomar una acción severa como el despido, nos limitaremos a suspenderlo de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables comenzando el 19 de julio hasta el 25 de julio de 2011, retornando a sus labores el 26 de julio de 2011. Se le advierte que cualquier violación adicional a estas reglas puede conllevar su despido. De usted queda que ello no ocurra.”

En el correo electrónico sometido por la Compañía como evidencia<sup>6</sup> y la prueba testifical sometida la cual no fue controvertida de forma adecuada nos lleva a concluir que en efecto el reclamante incurrió en violación a la regla de conducta que se le imputa. Nos resulta creíble la prueba sometida por la Compañía entendemos que fue justificada la medida disciplinaria impuesta al reclamante. No vemos conducta arbitraria, caprichosa y discriminatoria de parte de la querellada hacia el reclamante en el momento de aplicar la medida disciplinaria impugnada.

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

La suspensión de cinco (5) días impuesta al reclamante está justificada. Se desestima la querella.

#### **VIII. CASO A-12-1295-DESPIDO**

El 30 de septiembre de 2011 el reclamante fue despedido de su empleo. Se le imputó que el 22 de septiembre de 2001 se le impartieron instrucciones para realizar unas tareas de limpieza en la concesión Waves y en la unidad móvil del terminal 9 pero que no las efectuó. Por tal razón se dio por terminada su relación de empleo por violación a la Regla de Conducta Número 34- Insubordinación. La Compañía sometió

---

<sup>6</sup> Exhibits 2 de la Compañía.

prueba documental como testifical para demostrar que hubo justa causa para el despido del Sr. Héctor Rivera, reclamante. En su testimonio el Sr. Alberto Rivera López, Director de Operaciones de Airport Shoppes y quien fuera Gerente de Operaciones al momento de los hechos nos dice que el empleado reclamante tenía una actitud negativa y que no quería realizar su trabajo. El exhibits 3 de la Compañía expone los hechos que dieron lugar al despido del reclamante. El mismo consiste de un correo electrónico escrito por el Sr. Alberto Rivera dirigido al Sr. José Pueyo y a la Sra. María Marrero. Veamos.

“El pasado jueves 22 de septiembre pasaba con Michael (Crew Lider) por la Unidad y la Concesión de Wave. En ese momento se llamo (sic) al Cleaner para realizar una tarea en el almacén de Wave. El empleado de turno en ese momento era Héctor Rivera. En presencia de Michael se le solicita realizar unas tareas en la Concesión Wave y en la Unidad Mobile del terminal 9 (limpieza del tope de los equipos y vitrina de empanadillas) su actitud fue muy negativa y colocando protestos para lo que se le solicitara. Fue en ese momento que llame a Juan Sánchez Supervisor de turno y lo lleve al área del almacén y le indique como debía de realizarse las tareas y darle seguimiento para que fueran completadas. Al mismo tiempo Michael había llamado a Héctor y según me indicó Michael le llamó la atención al empleado por su actitud. Durante la tarde de este mismo día paso por la Unidad de Wave donde esta Audrey y Héctor y le pregunte sobre las tareas de la Unidad y me indicó que ya estaban realizadas. Lo cual yo le indique que acababa de estar en la unidad y no se había hecho nada de lo solicitado.

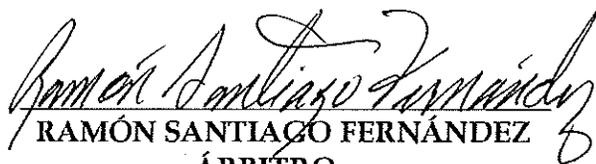
Me indico que estaba muy incómodo el limpiar la vitrina y había que desmontarla para el poder limpiarla. Le indique que debía de ser limpiada en ese día y que lo que se le solicitaba limpiar no era necesario desmontar nada. Finalizó el día y nunca lo hizo. Cuando llego a la operación domingo o lunes veo que los topes de la Unidad y la vitrina se habían limpiado. Y en conversación con José Allende el me deja saber que él mismo había limpiado la vitrina de la unidad. Es inaceptable el que se le proporcione el entrenamiento y las herramientas de trabajo al empleado y por su voluntad decide hacer lo que él quiera con el trabajo que se les solicita. Esto nos afecta la operación y nuestro tiempo.”

En la vista el testimonio del Sr. Alberto Rivera fue consistente y creíble. La prueba documental como testifical no fue controvertida por lo que entendemos que la Compañía demostró que el empleado violó la regla de conducta imputada. Esta es la tercera ocasión en que el empleado incurre en violación a la Regla de Conducta número 34 - Insubordinación. En las primeras dos ocasiones el empleado fue suspendido de empleo y sueldo y en esta tercera la Compañía procedió a la separación permanente de empleo y sueldo. Entendemos que la empresa demostró la justa causa para el despido y que se cumplió con el principio de disciplina progresiva establecido en el propio reglamento de conducta. Quedó demostrado que el empleado tiene una conducta de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo de forma tardía o negligentemente. Además quedó demostrada la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos de la empresa. No vemos conducta arbitraria y caprichosa de la compañía contra el reclamante. Entendemos que existe justa causa para el despido del reclamante. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del reclamante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 29 de abril de 2014.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 29 de abril 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