

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

AIRPORT CATERING SERVICES
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-701

**SOBRE: DESPIDO
FALTA DE RESPETO Y RETAR LA
AUTORIDAD.**

**ARBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 17 de mayo de 2005.

El caso quedo sometido para efectos de adjudicación el 24 de junio de 2005 fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La Comparecencia registrada fue la siguiente:

Por "la Compañía" o el "Patrono" comparecieron el Lcdo. Ángel Omy Rey Seijo, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. José F. Pueyo Font, Director de Recursos Humanos y Testigo; y el Sr. Francisco Rivera, Gerente y Testigo; Sr. Jorge Alemañy, Gerente y

Testigo; Sra. Carmen Alejandro, Gerente y Testigo y el Sr. Jesús Alicea, Gerente y Testigo.

Por la "Unión" comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Julio Rodríguez, Presidente de la Unión; y el Sr. Juan Santana, Representante y Testigo; Sr. Francisco Meléndez, Testigo y la Sra. Norma Sánchez, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido de la empleada Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita un remedio adecuado de conformidad con el Convenio Colectivo y la evidencia presentada.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO

ARTICULO XII HUELGAS Y CIERRES

SECCIÓN 1. La Unión se compromete y acuerda que durante la vigencia de éste Convenio Colectivo:

- (a) No habrá huelga en ninguna de sus diversas formas, incluyendo cualquier acto o actos por un empleado o grupo de empleados que envuelva una negativa a realizar el trabajo que le sea asignado, en la forma que normalmente se realiza dicho trabajo y según lo requiere la Compañía.
- (b) La Unión bajo ninguna circunstancia, ya sea directa o indirectamente, autorizará, ocasionará o permitirá la participación de cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por éste Convenio Colectivo en una huelga o paro en el trabajo, en cualquiera de sus formas; y

- (c) Los empleados cubiertos por éste Convenio Colectivo no participarán en forma alguna en cualquiera de las actividades descritas en el inciso(a) de ésta Sección.

SECCIÓN 2: Cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por éste Convenio Colectivo que participen en cualquier actividad que viole la Sección 1 de éste Artículo estará sujeto a acción disciplinaria por la Compañía, que podrá incluir despido.

SECCIÓN 3: ...

ARTÍCULO XIII **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

SECCIÓN 1. Excepto según limitado por éste 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 éste 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 en 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 sobretiempo.

- (h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de éste 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.

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 éste en conflicto con los términos de éste Convenio.

SECCIÓN 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por éste Convenio quedan retenidas por la Compañía. El listado de derechos específicos en éste 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, independiente de si tales derechos han sido o no ejercidos por la Compañía en el pasado.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El jueves 2 de septiembre de 2004, ocurrió un acto concertado ilegal contra la Compañía por varios empleados, incluyendo la Sra. Norma Sánchez en adelante denominada “la Querellante”, ello en violación a las disposiciones del Artículo XII- Huelgas y Cierres, del Convenio Colectivo, Supra.
2. El día siguiente, el 3 de septiembre de 2004, hubo una cancelación de varios vuelos por razón de una tormenta en los Estados Unidos, y por tal razón la Sra. Carmen Alejandro, Gerente de Producción de la Compañía, trató de comunicarse con la Querellante para indicarle que no viniera a trabajar. La

señora Alejandro no consiguió a la Querellante en su casa, pero le dejó un mensaje con la sobrina de ésta.

3. A la diez (10:00 a.m.) de la mañana del día 3 de septiembre, la Querellante se personó a las facilidades de la Compañía y antes de llegar al área del ponchador, la señora Alejandro detuvo a la Querellante y le indicó que trató de conseguirla por teléfono para decirle que no viniera a trabajar, pero la Querellante le respondió que estaba allí para que se constara que vino a trabajar, y acto seguido, empujó hacia un lado a la señora Alejandro y ponchó su tarjeta manifestando que ahora la Compañía tenía que pagarle cuatro (4) horas de trabajo y luego se marchó de las facilidades de la Compañía.
4. Éste incidente fue presenciado por los señores Jorge Alemañy, Gerente de Nóminas, Jesús Alicea, Gerente de Transportación, Francisco Meléndez y Nicolás Ayala, empleados de la Compañía.
5. Por éstos hechos, la Querellante fue despedida el 7 de septiembre de 2004.
6. No conforme con el despido, la Querellante, a través de la Unión, impugnó el mismo y recurrió al foro de arbitraje conforme a las disposiciones contractuales establecidas en el Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. El Patrono, alegó que la Querellante fue despedida por haber participado el 2 de septiembre de 2004, en un acto concertado ilegal contra la Compañía en violación a las disposiciones del Artículo XII, Supra., del

Convenio Colectivo, así como también por la violación de las Normas de Conducta de la Compañía al retar la autoridad de una gerencial de la Compañía y faltarle el respeto e intentar provocar un ambiente de tensión y confrontación innecesaria e inaceptable para la Compañía.¹

La Unión, por su parte, presentó los testimonios de la Querellante y otros dos (2) empleados de la Compañía en calidad de testigos de lo que sucedió el día 3 de septiembre. Los testimonios de la Unión se centraron básicamente en que la Querellante no había empujado a la gerencial Carmen Alejandro el día de los hechos.

Con relación a lo anterior debemos señalar que, el Convenio Colectivo entre Airport Catering Services y la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en su Artículo XIII – Derechos de Administración, *Supra.*, le reconoce al Patrono el derecho de dirigir y controlar la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía; así como el derecho de establecer aquellas reglas y reglamentos razonables con el propósito de mantener el orden, la seguridad y la eficiencia de sus operaciones. También le reconoce al Patrono la capacidad de disciplinar y despedir a sus empleados, siempre que medie justa causa. A tales efectos, el Patrono implemento un Manual de Normas de Conducta y Disciplina. Dicho manual contiene una serie de Normas de Conducta y establece la medida disciplinaria a imponerse.²

De igual modo, el Convenio Colectivo, en su Artículo XII, *Supra.*, dispone que durante la vigencia del Convenio no habrá huelga en ninguna de sus diversas formas y

¹Véase *Exhibit 3 del Patrono, Carta de despido*

²Véase *Exhibit 5 del Patrono, Normas de Conducta y Disciplina*

que cualquier empleado que participe en cualquier actividad que viole dicho Artículo estará sujeto a sanción disciplinaria por la Compañía, que podría incluir el despido.³

En el caso de autos, el Patrono entendió que la gravedad del incidente suscitado entre la Querellante y la señora Alejandro fue de tal magnitud que constituía justa causa para el despido de la empleada, ello sumado al hecho de que la empleada había participado de una huelga ilegal el día anterior. Sobre este particular, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió lo siguiente:

*“Los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Las violaciones de las normas del empleo constituirán “justa causa” para el despido cuando el patrono logre demostrar: 1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables, 2) que le suministro una copia escrita de dichas normas al empleado, y 3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.”*⁴

Sin embargo, debemos señalar que nuestro ordenamiento jurídico no favorece el despido de un empleado en primera ofensa, a menos que la falta cometida por el trabajador sea de tal seriedad o naturaleza que ponga en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia en el funcionamiento de la empresa.⁵ Pero, esa no es la situación en el caso que nos ocupa.

Aquilatada la prueba presentada y desfilada y los hechos particulares del caso de autos, determinamos que la Querellante en efecto incurrió en violación de las Normas

³Véase Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo

⁴Véase el Caso de Tusino Figueroa Vs. Walgreens of San Patricio, Inc., 2001 JTS 154.

⁵Véase el Caso de Secretario del Trabajo Vs. ITT, 108 D.P.R. 536 (1979).

de Conducta del Patrono, así como a las disposiciones del artículo de Huelgas y Cierres del Convenio Colectivo. No obstante, consideramos que éstos incidentes no fueron de tal gravedad o magnitud como para constituir justa causa para el despido. Entendemos que la sanción impuesta por el Patrono no guarda proporción con las faltas cometidas por la Querellante.

Sin embargo, debemos señalar que consideramos que la conducta demostrada por la Querellante ciertamente no fue la más adecuada, siendo la misma irrespetuosa e incorrecta, y la cual no debe ser tolerada por la Compañía sin mediar alguna sanción disciplinaria. Por tal razón, aunque entendemos que la imposición de un despido resulta ser una penalidad desproporcionada, la conducta demostrada por la Querellante debe ser reprochada y sancionada mediante la modificación de la medida disciplinaria por parte del Árbitro suscribiente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis y las conclusiones que anteceden emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Resolvemos que el despido de la Sra. Norma Sánchez, **no** estuvo justificado.

Se sustituye el despido de la Querellante por una suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que ha estado suspendida, es decir, se ordena la reposición inmediata a su puesto **sin paga retroactiva**.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 29 de Junio de 2005.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 29 de junio de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR. JUAN A SANTANA
COORDINADOR DE CASOS U.I.T.A.
URB SAN AGUSTÍN
25 ALTOS MARGINAL
SAN JUAN PR 00924**

**SR JOSÉ F PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT CATERING
PO BOX 6007 LOIZA STA
SAN JUAN PR 00914**

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

**LCDO ÁNGEL O REY SEIJO
CUBERLO BAERGA & QUINTANA
EDIF UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426**

ISABEL LÓPEZ PAGÁN

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III