

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AIRPORT SHOPPES
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1567

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 22 de julio de 2012, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 22 de septiembre de 2012, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.¹

Por Airport Shoppes comparecieron el Lcdo. Carlos Ramírez, Representante Legal y Portavoz; el Sr. José Francisco Pueyo, Director de Relaciones Industriales y el Sr. Omar Moreira, Supervisor y testigo.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos comparecieron el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Juan Santana, Presidente y el Sr. Andrés Quintín, querellante.

¹ No se recibieron los respectivos Memorandos de Derecho a pesar de habersele otorgado prórroga a las partes para someter los mismos.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus posiciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Arbitro el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Por Airport Shoppes:

“Determinar si el despido del Sr. Andrés Quintán estuvo justificado, proveer los remedios que corresponden conforme el Convenio Colectivo.”

Por la UITA:

“Que la Honorable Arbitra determine si el despido estuvo justificado o no. En caso de que el mismo sea injustificado, la Honorable Arbitra tendrá que como remedio (sic) determinar lo que en derecho y por el Convenio Colectivo aplique, más las costas y honorarios de abogado.”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el proyecto de sumisión debe de ser el siguiente:²

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado; de no estarlo proveer el remedio adecuado.

² El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone: “En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 conjunto - Convenio Colectivo entre las partes
2. Exhibit Núm.2 Conjunto - Normas de Conducta y Disciplina
3. Exhibit Núm. 3 Conjunto - Memorando -Política de Vigilancia por Video
4. Exhibit Núm. 4 conjunto - Acuse de Recibo Memorando Política de Vigilancia por Video.
5. Exhibit Núm. 5 conjunto - Procedimiento de Desayuno o almuerzo/cena complementaria
6. Exhibit Núm. 6 conjunto - Certificación de Orientación
7. Exhibit Núm. 7 conjunto - Acuse de Recibo sobre Política de vigilancia por Video
8. Exhibit Núm.8 conjunto - Carta de Terminación 20 de noviembre de 2009
9. Exhibit 9 conjunto - Acuse de Recibo con fecha de 5 de diciembre de 2007

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XIII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Excepto según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho 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 convenido 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 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 para 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 sobre tiempo;
- (h) **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.**

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. (Énfasis nuestro).

ARTÍCULO XXX
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 12.

La Compañía y todo el personal cumplirá con todos los reglamentos de seguridad y de higiene establecidos por las autoridades Federales y Estatales.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Airport Shoppes y la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos están regidas por Convenio Colectivo.
2. El Sr. Andrés Quintín, querellante, empezó a trabajar allá para el 5 de diciembre de 2007.
3. En esa ocasión, el querellante recibió orientación de la oficina de Recursos Humanos orientación relacionada a las Empresas, unidad de negocio, Normas de Conducta, Protocolo de Violencia Doméstica, beneficios, beneficios opcionales cubierta de plan médico, turnos y horarios, días por enfermedad, FSE /SINOT, maternidad, licencia médico familiar, vacaciones y días feriados, uniformes, días de cobro, resumen de políticas y procedimientos, seguridad y salud, COBRA, Supervisor inmediato, tareas y responsabilidades, salud higiene. También, recibió memorando explicativo en conjunto con la política de vigilancia por video y el procedimiento de desayuno y comida complementaria para los empleados de Airport Shoppes.
4. El querellante había sido objeto de aplicación de medidas disciplinarias los días 14 de enero de 2009 y 28 de mayo de 2009; las mismas no fueron impugnadas en el procedimiento de quejas y agravios.
5. El 18 de noviembre de 2009 el Sr. Oral Moreira, Supervisor se dirigía a la concesión de Sbarro en compañía de la Sra. Sandra Ruiz, Supervisora cuando observó que el querellante iba saliendo del aeropuerto con dos pedazos de pizza. Acto seguido, cuestionó al empleado Labrador sobre los recibos de pago de la comida que el querellante se llevó y este le negó saber nada sobre el particular.

Este procedió a verificar las cámaras de video y observó claramente que el empleado Quintana tomo dos pedazos de pizza más la soda frente al empleado Labrador quien también mintió.

6. El 20 de noviembre de 2008 el querellante fue despedido; la carta de terminación lee como sigue:

"Andrés Quintana

Sandra Ruiz

Terminación

El pasado 16 de noviembre usted se sirvió dos pedazos de pizza y un refresco y se marchó de su turno sin haber pagado el importe por dichos productos. Esto ocurrió en la concesión de Sbarro y es una falta grave.

En vista de ellos, se le notifica su terminación de empleo efectivo el 21 de noviembre de 2009. Deberá hacer entrega de ID de puertos, tarjeta de estacionamiento, llaves, uniformes y cualquier otra propiedad de la Compañía. Deberá asimismo gestionar una certificación de no deuda de ASUME previo a que se pueda efectuar liquidación de cualquier balance acumulado".

OPINION

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del Sr. Andrés, querellante, estuvo o no justificado.

El Patrono alegó que el despido del querellante estuvo justificado debido a que el querellante se llevó productos de la compañía sin pagar y mintió a los supervisores. Que fue necesario tomar la acción de despido por la razón que la operación del negocio no puede tolerar ni aceptar dichas actos de deshonestidad.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante no estuvo justificado.

Es hartó conocido en el campo obrero-patronal que el Patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa. En el presente caso quedó evidenciado claramente mediante video presentado por la compañía que el querellante en efecto tomó dos pedazos de pizza y una soda y abandonó su taller de empleo sin pagar el producto. No conforme a lo anterior, el querellante mintió de forma descarada en la audiencia de arbitraje al haber negado tomar dicho producto lo que confirma su falta de seriedad, compromiso y responsabilidad.

Lamentablemente, tenemos que mantener la medida disciplinaria impuesta por el Patrono independientemente del costo del artículo. El querellante con su conducta, lesionó la confianza que el Patrono le había depositado. Este tipo de conducta no se puede condonar, porque dá un mal ejemplo al resto de los empleados, afecta la imagen de la Compañía e inclusive afecta su negocio.

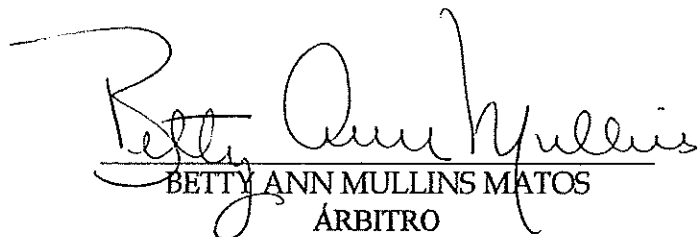
Por lo anterior expresado procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido está justificado; se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2013.


BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de mayo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JUAN A. SANTANA, PRESIDENTE
UNION IND TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
4TA EXT COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43 AVE ITURREGUI
CAROLINA PR 00984-4355

SR JOSÉ F PUEYO
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AIRPORT SHOPPES IMC CARIBE
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-9998

LCDO CARLOS RAMIREZ
ASESOR LEGAL
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III