

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Autoridad o Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS (PUERTOS)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-229

SOBRE :DESPIDO
(Inocencio Villanueva)

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje para atender esta querrela, se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los días 22 de septiembre y 17 de noviembre de 2009. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 12 de enero de 2010, una vez concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante “la Autoridad o el Patrono”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán, Ayudante Especial en Relaciones Laborales y portavoz; y Anastacio Peña; supervisor y testigo.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas (Puertos)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Vimaél Baerga Santini, representante legal del Querellante y portavoz; el Lcdo. José Antonio Cartagena,

representante legal de la Unión; Jorge Batista, representante¹; Juan Roberto Rosa León, representante; Inocencio Villanueva Cardona, querellante; y Sixto Colón, Simón Padrón y Wilfredo Romero en calidad de testigos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbítro determine a base de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho si se justifica o no el despido del Sr. Inocencio Villanueva Cardona.

De así concluirlo, que desestime la querrela sindical.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Árbítro determine:

- a. Si los hechos alegadamente ocurridos los días 15 y 29 de junio de 2009 y el 5 de julio de 2009, podían ser utilizados por el Patrono para despedir al Sr. Inocencio Villanueva Cardona, conforme a las disposiciones del Artículo XLIII del Convenio Colectivo vigente.
- b. Si el despido del Sr. Inocencio Villanueva Cardona es contrario a derecho y/o al Convenio Colectivo.
- c. De determinar esto, se ordene a la Autoridad a reponer al Sr. Villanueva Cardona a su empleo, pagándosele todos los salarios y haberes dejados de percibir mientras estuvo despedido, además se condene a la Autoridad al pago de una cantidad equivalente a un veinticinco por ciento (25%) de lo adeudado a éste, por concepto de honorarios de abogado.

¹ Tanto el licenciado Cartagena como el señor Batista comparecieron solo a la audiencia del 22 de septiembre de 2009.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Dilucidar si el despido del Sr. Inocencio Villanueva estuvo o no justificado a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que el despido estuvo justificado, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

ARTÍCULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1. En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropiaada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus

² Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

b) 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Este Convenio ha sido prorrogado por las partes y es el que regía al momento de surgir ésta controversia. Exhibit I Conjunto.

representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

...

- a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2. El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3. Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4. ...

Sección 5. Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. ...

...

17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Inocencio Villanueva Cardona, laboraba para la Autoridad de los Puertos en calidad de empleado de mantenimiento y custodia del Aeropuerto Benjamín Rivera Noriega de Culebra⁴.
2. Como empleado de mantenimiento y custodia, el Querellante tenía las siguientes tareas esenciales⁵:
 - Realiza trabajos sencillos de mantenimiento de estructuras y equipos.
 - Limpia los alrededores de la pista.
 - Corta grama y desyerba.
 - Realiza trabajos de jardinería.
 - Riega plantas.
 - Limpia, brilla y pule pisos.
 - Lava ventanas, baños, bota la basura y realiza otras limpiezas.
 - Ayuda a tomar estadísticas de vuelo cuando le sea requerido.
 - Colabora en el control de la rampa.
 - Colabora en el control de personas a las áreas restringidas cuando se requiere.
3. Además, tenía a su cargo las siguientes tareas marginales:

⁴ Surgió del alegato de la Unión que el empleado laboró como tal desde el 1 de octubre de 2004 hasta el 30 de septiembre de 2009, fecha en que fue despedido.

⁵ Exhíbit V Conjunto.

- Arregla verjas.
 - Ayuda a pintar estructuras, líneas y otras que se requieran.
 - Realiza las tareas afines requeridas.
4. El señor Anastacio Peña García, Auxiliar de Asuntos Gerenciales, era el supervisor del Querellante en el Aeropuerto de Culebra.
 5. El supervisor Peña describió como bueno el trabajo del señor Villanueva, mientras laboró para la Autoridad de los Puertos.
 6. Al Querellante no se le habían cursado amonestaciones anteriores por mal desempeño en sus funciones.
 7. El 15 de julio de 2009, la Sra. Gladys G. Meléndez, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le cursó una comunicación al Querellante en la cual le citó a una vista en relación con “la omisión de información en los registros diarios de aviones durante el mes de junio y finalmente, el 12 de julio de 2009, lo que constituyen violaciones del Convenio Colectivo, Artículo XLIII, Sección 5, inciso 17...⁶”.
 8. Dicha reunión se canceló a petición del Querellante, porque tenía un compromiso previo⁷ y se pospuso para el 21 de julio de 2009.
 9. Luego de celebrada la reunión, el 28 de julio de 2009, Lilliam Fajardo Trabanco, Directora Interina de la Autoridad de los Puertos de ese entonces, le envió una

⁶ Exhíbit II Conjunto.

⁷ Exhíbit IV Conjunto.

carta al señor Villanueva en la que le notificó su despido efectivo el 29 de junio de 2009. En la carta señaló que ello fue resultado de haber omitido, y/o recopilado de forma incompleta y/o incorrecta, información en el Registro diario de aviones los días 15 y 29 de junio y 5 y 12 de julio de 2009, acciones que denotaban un “total menosprecio a las responsabilidades de su puesto” e infringían el Artículo XLIII, Sección 5, inciso 17 del Convenio Colectivo⁸.

10. La Autoridad le imputó al Querellante, específicamente, no haber anotado el 12 de julio de 2009, en su turno de 11:00 a.m. a 7:30 p.m., en el Registro diario de aviones del aeropuerto de Culebra, las entradas y/o salidas de los aviones y pasajeros en las aeronaves N 909 GD, N 906 GD, N 901 GD y N 907 GD. Señalaron, además, que para el 15 y 29 de junio y el 5 de julio de 2009, había incurrido en conducta similar⁹.

11. El 30 de julio de 2009, la Unión presentó la correspondiente Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en la cual alegó que el despido del señor Villanueva no procedía.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que el Querellante había infringido el Artículo XLIII, Sección 5, inciso 17 del Convenio Colectivo al omitir información, recopilarla de forma incorrecta y/o incompleta en el Registro diario de aviones del aeropuerto de

⁸ Exhíbit III Conjunto.

⁹ Exhíbit I y II del Patrono.

Culebra los días 15 y 29 de junio y 5 y 12 de julio de 2009, lo que justificaba su despido.

La Unión, por su parte, alegó, en primer lugar que de conformidad a las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo XLIII, Secciones 1 y 2, el Patrono no podía presentar prueba sobre los alegados hechos acaecidos los días 15 y 29 de junio y 5 de julio de 2009 porque le violaría el debido proceso de ley que le garantiza la Sección 2 de dicho Artículo al Querellante. Sobre el particular añadió, que como al Querellante se le está encausando por el Artículo XLIII, Suspensiones sumarias o perentorias, el Patrono viene obligado a justificar el despido con esa situación particular, de las contenidas en la Sección 5 de dicho Artículo, que fue de tal gravedad, que tiene como resultado la suspensión sumaria y no tratar de justificarlo mostrando conducta repetitiva del empleado y/o disciplina progresiva¹⁰.

En segundo lugar, alegó que el despido del señor Villanueva no estuvo justificado, ya que el Patrono no probó que éste hubiese actuado con ardid, simulación, trama, treta, forma alguna de engaño, alterando, cambiando, eliminando o falsificando información con la intención de defraudar, el formulario de Registro diario de aviones, del cual lo único que surgió de la evidencia desfilada fue que omitió o escribió incorrectamente información. Añadió que al no concretarse los elementos antes mencionados recogidos en el inciso 17, de la Sección 5 del Artículo

¹⁰ Durante la celebración de la primera audiencia de este caso, el 22 de septiembre de 2009, la Unión levantó este planteamiento como uno de arbitrabilidad procesal, sin embargo, luego de analizar las respectivas posiciones, determinamos que éste es un asunto de admisión de prueba y no de arbitrabilidad procesal, por lo que resolveremos el mismo en el análisis de la controversia en este laudo.

XLIII, del Convenio Colectivo, supra, el despido fue contrario a derecho y a las disposiciones del Convenio Colectivo.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el despido del Sr. Inocencio Villanueva Cardona estuvo justificado o no, a la luz de la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y el derecho vigente.

Para alcanzar dicha determinación, en primer lugar, tenemos que dilucidar si es admisible para propósitos de sostener el despido del Querellante, la evidencia presentada por la Autoridad sobre los hechos imputados de los días 15 y 29 de junio y 5 de julio de 2009. A tenor con las disposiciones del Artículo XLIII, Suspensiones sumarias o perentorias, del Convenio Colectivo, supra, entendemos que dicha evidencia no puede ser tomada en consideración por esta Árbítro para propósitos de justificar o no el despido del Querellante. La propia intención de las partes contratantes, recogida en el mencionado Artículo es la que evita que la prueba correspondiente a los hechos previos al 12 de julio de 2009, pueda ser evaluada por este foro como parte de las acciones que pudieron haber justificado o no el despido.

Según surge del mencionado Artículo, éste fue acordado a los fines de tratar las faltas que se enumeran en su Sección 5, como faltas de tal gravedad, que no necesitan tramitarse mediante disciplina progresiva para que conlleven el despido

como sanción¹¹. Es por esto que la Sección 1 del Artículo XLIII, supra, le garantiza al empleado sumariado una reunión (vista) en la que se le informará sobre los alegados cargos que pesan en su contra, dentro de los **cinco (5) días laborables** de haber ocurrido **la situación** que da lugar al despido.

Al Querellante se le imputó haber infringido el inciso 17 de la Sección 5 del Artículo XLIII, y a tenor con la disposición antes mencionada, se le citó a reunión el 17 de julio de 2009¹². La realidad es que aun cuando en la carta se hace referencia a “la omisión de información en los registros diarios de aviones durante el mes de junio y finalmente, el 12 de julio de 2009”, eran los hechos acaecidos durante esa última fecha, sobre los cuales podían pasar juicio para la toma de la decisión del despido, a tenor con el procedimiento que le garantiza al empleado objeto de la investigación la propia Sección 1 del Artículo XLIII, supra. Por lo tanto, en nuestro análisis, solo evaluaremos la prueba concerniente a los hechos del 12 de julio de 2009, acorde con la intención de las partes recogida en la Sección 1 del Artículo XLIII, del Convenio Colectivo, supra, por no tratarse esta controversia de un procedimiento disciplinario ordinario sujeto a la disciplina progresiva. Dicho esto, pasamos al análisis de la prueba para dirimir si el despido del Querellante estuvo justificado o no.

En casos que involucran acciones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera

¹¹ Artículo XLII, Sección 4.

¹² Exhíbit II Conjunto.

incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Para sostener que el despido del señor Villanueva estuvo justificado, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Anastacio Peña, encargado del aeropuerto de Culebra y supervisor del Querellante. En resumen, éste testificó que el Querellante tenía entre sus funciones el tomar estadísticas de vuelo cuando fuera necesario. Que éste había incurrido en omisiones e información errónea al llenar los Registros diarios de aviones del aeropuerto, los días 15 y 29 de junio y 5 y 12 de julio de 2009. Que a raíz de ello, realizó sendos informes¹³ los días 8 y 13 de julio de 2009, en los que le notificó a sus superiores sobre el particular y recomendó sanciones para el Querellante, por entender que éste había violado el Artículo XLIII, Sección 5, inciso 17 del Convenio Colectivo, supra. Manifestó que para el 12 de julio de 2009, el Querellante omitió y/o escribió información incorrecta en el Registro diario de aviones en cinco ocasiones¹⁴.

Añadió que los Registros diarios de aviones son muy importantes, ya que de la información que contienen, se hacen los cómputos para facturar las líneas aéreas y en caso de accidentes aéreos, de ese documento surge la información de la cantidad de pasajeros que se le provee a la Agencia Federal de Aviación. Que a tenor con dicha importancia, el 22 de junio de 2009, envió un memorando a todo el personal del Aeropuerto de Culebra en el cual les recordaba sobre la responsabilidad que

¹³ Exhíbits I y VII del Patrono.

¹⁴ Exhíbit II del Patrono.

tenían de anotar la información en el Registro diario y les apercibía de que se tomarían acciones adecuadas con quienes no acataran las directrices impartidas¹⁵.

A preguntas del abogado del Querellante, el testigo indicó que su intención original al hacer el primer informe sobre el incidente¹⁶, fue que amonestaran al señor Villanueva. Mencionó que no le entregó copia de dicho informe al Querellante, y que no se le había amonestado antes por conducta relacionada. Admitió haber evaluado de manera excelente al Querellante para el año 2004¹⁷.

En relación con los deberes del Querellante, dijo que entre ellos estaba colaborar con el control de la planta y ayudar a tomar estadísticas de vuelo mientras estaba en el terminal aéreo. Dijo además, que desconocía si existe un procedimiento para tomar las estadísticas de vuelo, aun cuando es la autoridad máxima en el Aeropuerto de Culebra.

En relación con la alegada violación del inciso 17, Sección 5 del Artículo XLIII del Convenio Colectivo, supra, que él imputó al Querellante, el abogado de este último le cuestionó sobre si conocía el significado de las palabras ardid, simulación, trama, treta o engaño, a lo que respondió que no. Manifestó que lo que hizo el Querellante fue alterar la información en el documento; que no incurrió en fraude en cuanto a la firma del supervisor en el documento, ni falsificó el mismo. Dijo que el Querellante tuvo la intención de defraudar a la Autoridad al no poner la información

¹⁵ Exhíbit III del Patrono.

¹⁶ Exhíbit VII del Patrono.

¹⁷ Exhíbit III Unión.

correcta en el documento para que la Autoridad no cobrara. Sobre el particular añadió que el Querellante no obtenía provecho de lo que la Autoridad cobrara o dejara de cobrar por la información que surgía del Registro diario de aviones. Añadió que los señalamientos que se le realizaron al Querellante fueron por omisión de información.

A preguntas del abogado del Querellante mencionó que julio es el mes más concurrido en el Aeropuerto de Culebra y que no hay un empleado asignado específicamente a tomar las estadísticas de vuelo. Añadió que no ha visto que otros empleados hayan incurrido en equivocaciones en la información del Registro diario de aviones. Sin embargo, dijo, que en algunas ocasiones en las cuales él ha estado tomando las estadísticas de vuelo, le ha preguntado a otros empleados sobre la cantidad de pasajeros que han bajado de un avión porque no alcanzó a ver, y, posteriormente, confirmaba la información con la línea aérea. Mencionó que en ocasiones, los guardias de seguridad, que no son empleados de la Autoridad, toman la información del Registro.

La Unión no presentó prueba testifical.

Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso¹⁸.

¹⁸ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable¹⁹.

El estado de derecho en Puerto Rico, no favorece el despido de un empleado como sanción a la primera infracción cometida por éste. Para que se considere justificado el despido de un empleado por una falta, esta debe ser de tal gravedad, o tan lesiva al buen y normal funcionamiento de la empresa que esperar a que se repita, sería una imprudencia de parte del Patrono. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del Patrono esperar su reiteración para despedir al empleado²⁰. El despido que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento, no se considerará por justa causa²¹.

En cuanto al concepto de justa causa, los empleados que forman parte de una unidad apropiada, cubiertos por las disposiciones de un convenio colectivo vigente, gozan de una protección mucho más amplia. Sobre el particular el prestigioso tratadista en Derecho Laboral, Profesor Demetrio Fernández Quiñones comenta:

¹⁹ Fernández Quiñones, *supra*, pág. 210.

²⁰ *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1974).

²¹ 29 L.P.R.A. §185b., Artículo 2 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, Ley de indemnización por despido injustificado.

... los empleados cubiertos por convenios colectivos tienen una protección mucho más amplia. Aquello que puede constituir justa causa según las leyes laborales puede ser atemperado por el árbitro a las circunstancias del caso en particular. La reprimenda, descenso, suspensión o despido por el patrono de un empleado unionado puede ser dejado sin efecto por un árbitro. Su determinación puede estar basada en falta de justa causa o porque el castigo es excesivo para el tipo de conducta observada por el empleado. La protección que ofrece el sistema arbitral para ese tipo de empleado no es teórica; los árbitros, con mucha frecuencia, ordenan a los patronos a reinstalar a los empleados, con paga atrasada y dejan sin efecto las sanciones disciplinarias impuestas por el patrono. Los árbitros consideran la protección contra los despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que los despidos sean por justa causa aun cuando el contrato no contenga una disposición en ese sentido²².

En el caso ante nuestra consideración, al Querellante se le procesó disciplinariamente mediante el procedimiento de Suspensiones sumarias o perentorias que provee el Artículo XLIII del Convenio Colectivo vigente entre las partes. A éste se le imputó haber infringido el inciso 17, de la Sección 5 de dicho Artículo el 12 de julio de 2009, al omitir información, recopilarla de forma incorrecta y/o anotarla incorrectamente²³. Sin embargo, el mencionado inciso 17, dispone que el empleado tiene que actuar “mediante **ardid**²⁴, **simulación, trama, treta, o mediante cualquier forma de engaño**” al alterar, cambiar, eliminar de, falsificar, “**con la intención de defraudar**, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la

²² Fernández Quiñones, ante, pág. 208.

²³ Exhíbit III Conjunto.

²⁴ Artificio, medio empleado hábil y mañosamente para el logro de algún intento., Diccionario de la Real Academia Española, vigésima segunda edición, www.rae.es

gerencia”, para que se configure la violación al Convenio que justifique el despido o sanción que la Autoridad encuentre procedente.

Al examinar la evidencia presentada por la Autoridad es forzoso concluir, que no probó que el señor Villanueva, al omitir por inadvertencia, o no incluir cierta información en el Registro diario de aviones por desconocimiento, haya actuado movido por ardid, con intención de defraudar la Autoridad al así actuar. Tampoco probó que tal acción haya sido de tal gravedad que haya lesionado el buen y normal funcionamiento de la Corporación. De hecho, si el contenido de dicho Registro es de tal importancia como la que la Autoridad quiso hacer ver mediante el testimonio de su único testigo, cabe preguntarnos: ¿Por qué no hay un empleado asignado permanentemente para ejercer dicha función? ¿Por qué no es realizada consistentemente por el supervisor, quien dijo que a veces lo hacía confirmando con la línea aérea? ¿Por qué en ocasiones lo llevan a cabo guardias de seguridad que ni siquiera son empleados de la Autoridad? El Patrono alegó que la falta de información precisa en el mencionado Registro diario de aviones podía afectar los fondos que reciben, sin embargo, tampoco mostró evidencia para apoyar dicha alegación.

En conclusión, la Autoridad no demostró que sufriera perjuicio de clase alguna por la omisión y/o inexactitud de la información en el Registro diario de aviones el 12 de julio de 2009. Como mencionáramos antes, para castigar a un empleado con la pena máxima de privarlo del trabajo que permite que lleve el sustento a su hogar, la falta única cometida, debe ser de tal gravedad que justifique la imposición de dicha medida

disciplinaria. En este caso, el Patrono no probó que en efecto el señor Villanueva mediante ardid, simulación, treta, o engaño, teniendo la intención de defraudar a la Autoridad, haya alterado, modificado o falsificado el Registro diario de aviones del aeropuerto de Culebra, por lo que su despido no estuvo justificado.

Por consiguiente, al la Autoridad no probar mediante evidencia clara y convincente que el despido del señor Villanueva fue justificado, en consecuencia, procede que esta *Árbitro* ordene la reposición del Querellante en su empleo con paga retroactiva²⁵. Este remedio es el más utilizado por los árbitros laborales en casos de despidos injustificados, ya que guarda relación con las doctrinas legales prevalecientes en esta jurisdicción. Es menester recordar que el remedio exclusivo que provee la **Ley de indemnización por despido injustificado**²⁶, no aplica cuando están involucrados convenios colectivos. A esos efectos, nuestro más alto foro en **J.R.T. v. Securitas, Inc., 111 D.P.R. 580, (1981)**, citó con aprobación la siguiente expresión previa hecha en **Wolf v. Neckwear Corporation, 80 D.P.R. 537, (1958)**:

Es en los convenios colectivos donde a menudo se concretan las causas justas de despido de los trabajadores. Casi siempre, en la práctica, los sindicatos y los patronos prefieren mantener una noción indeterminada y flexible de “justa causa” para el despido y someter a arbitraje cada caso específico en que haya discrepancia. Naturalmente, en dichos convenios colectivos de trabajo, la ausencia de causa justa da derecho a la reposición, y al pago de los salarios dejados de devengar, y no se trata pues de una simple cuestión de mesada...

²⁵ Fernández Quiñones, ante, pág. 221.

²⁶ 29 L.P.R.A. §185b., Ley 80 del 30 de mayo de 1976.

Los tratadistas Marvin Hill y Anthony Sinicropi²⁷, se han pronunciado acorde con la posición de nuestro más alto foro en cuanto al remedio adecuado en casos de despido injustificado donde media un convenio colectivo. En su obra señalan lo siguiente:

An order of reinstatement should be expected to be issued where a discharge is held not to be for just cause. ...
... it is clear that no rule of law limits an arbitrator from ordering the reinstatement of an employee who has been discharged without good cause.

In the area of labor relations it is uniformly recognized that the purpose of a back-pay award is to indemnify the employee by making him whole for loss of earnings incurred by reason of the employer's contract violation. This loss of earnings is generally measured by the wages that he would have earned during the period they were denied.

There is no genuine issue concerning the power of an arbitrator to make a monetary award back pay. Even where this power is not expressly provided for in the collective bargaining agreement, or expressly requested in the parties written submission to the arbitrator, arbitrators have held that the power to decide the disciplinary issue includes the power to formulate an appropriate remedy including, but not limited to, back pay.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Considerada la prueba, a la luz del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, determinamos que el despido del Sr. Inocencio Villanueva no estuvo justificado. Se ordena que éste sea repuesto, al momento en que se reciba esta determinación en su

²⁷ Remedies in Arbitration, BNA Books, 1981, págs.42-43 y 54-55.

empleo en el Aeropuerto Benjamín Rivera Noriega del Municipio de Culebra y se le paguen todos los haberes dejados de devengar a causa de su despido injustificado, más una suma equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la suma de los haberes dejados de devengar, por concepto de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 24 DE MARZO DE 2010.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 24 de marzo de 2010, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
AYUDANTE ESPECIAL EN
Y RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NITZA GARCÍA ORTIZ
PRESIDENTA HEO PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO VIMAEEL BAERGA SANTINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1070
GUAYNABO PR 00968-2646

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III