

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

AIRPORT SHOPPES
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASOS NÚMS.: A-11-15; A-11-1002.¹

SOBRE:
SUSPENSIÓN y DESPIDO
Sr. Daniel Díaz

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 21 de febrero de 2012. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 13 de abril de 2012, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante "la Unión": el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el señor Juan Santana, Representante; y el señor Daniel Díaz, Querellante.

¹ Casos agrupados a petición de las partes.

Por Airport Shoppes, en adelante la "Compañía": el Lcdo. Luis M. Ferrer, Asesor Legal y Portavoz; el señor José Pueyo, Representante; el señor Eugenio Frías, Testigo; y la Sra. Ada Torres, Testigo.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYCTOS DE SUMISIÓN

Caso A-11-15 Suspensión

Por el Patrono

Que se resuelva si la suspensión esta conforme a las políticas de la empresa y el convenio. De no estarlo que se concedan los remedios que contempla el convenio colectivo entre las partes.

Por la Unión

Que la árbitro determine de acuerdo a la evidencia desfilada, el convenio colectivo y el derecho si se justifica o no la suspensión impuesta al Querellante; de determinar que no provea el remedio adecuado.

Caso A-11-1002 Despido

Por el Patrono

Que se resuelva si el despido está conforme a las políticas de la empresa, el convenio y el derecho aplicable. De no estarlo que se conceda los remedios que contempla el convenio colectivo entre las partes.

Por la Unión

Que la árbitro determine de acuerdo a la prueba desfilada, el convenio colectivo y el derecho aplicable si se justifica o no

el despido del Querellante; de determinar que no provea el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje², concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si las acciones disciplinarias impuestas al querellante estuvieron justificadas o no. De no haberlo estado, que se provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 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 de 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 de sus empleados;

² ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

- 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 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 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 cámara 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 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.

Sección 4. Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas y 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 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.

NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

...

55. Negligencia que resulte o pueda resultar en pérdida de bienes pertenecientes a la compañía, empleados o clientes:

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

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. Para la fecha de los hechos el querellante, Daniel Díaz, ocupaba el puesto de "leadman" en la Compañía.

2. El 5 de junio de 2010, la Compañía le informó al querellante que estaría suspendido por haber infringido la Regla de Conducta #55, debido a que:

"El pasado 25 de mayo del corriente año, la compañía incurrió en una demora de 4 minutos en el vuelo de Iberia 6546 debido a que usted retiró del avión un carro de equipo que pertenecía al vuelo y usted se lo trajo para la planta por error como usted mencionó.

Esto representa una acción negligente y en vista de ello será suspendido por (5) días laborables, comenzando el 5 hasta el 9 de junio de 2010. Se le advierte que cualquier violación adicional de su parte a esta, podría conllevar su separación definitiva de empleo"³.

3. El 23 de septiembre de 2010, la Compañía le informó al querellante que estaría despedido por haber infringido la Regla de Conducta #55, debido a que:

"El pasado 12 de septiembre del corriente año, la compañía incurrió en una demora de 4 minutos en el vuelo 576 de Delta debido a que no

³ Exhibit 2- Conjunto, caso A-11-15.

siguió las instrucciones del Sr. Frias. Supervisor de delta a los efectos de que se pegara por la parte trasera para abordar la clase de turista, cosa que usted ignoró y decidió seguir por el pasillo del avión, provocando la demora innecesaria del proceso de abordaje.

Esto representa una acción negligente y en vista de que fue suspendido anteriormente el pasado 5 de junio, se le notifica terminación de empleo efectivo en esta misma fecha..."⁴.

V. OPINIÓN

En los presentes casos nos corresponde determinar si las acciones disciplinarias impuestas al querellante, Daniel Díaz, estuvieron justificadas o no.

La Compañía alego, que ambas acciones disciplinarias impuestas al querellante estuvieron justificadas. Sostuvo, que el querellante incurrió en varias ocasiones en violaciones a las normas y procedimientos de la Compañía; que consistieron en acciones negligentes en el desempeño de sus funciones.

La Unión alegó, que las acciones disciplinarias impuestas al querellante no estuvieron justificadas.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para

⁴ Exhibit 3- Conjunto, caso A-11-1002.

sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, la Compañía es quien tiene el peso de probar que las acciones disciplinarias de la querellante estuvieron justificadas. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

En cuanto a la acción disciplinaria sobre la suspensión de cinco días, las partes presentaron como evidencia en conjunto el resumen de la vista en etapa pre-arbitral⁵ efectuada el 27 de julio de 2010, con relación a la querella. En dicho documento suscrito por ambas partes, la Unión planteó que el empleado aceptó que cometió la falla imputada y pidió reconsideración de la sanción impuesta. Por su parte la Compañía sostuvo, que la falla del empleado le causo pérdidas económicas a la empresa y los expone a la pérdida del contrato. A esos efectos, la Compañía presentó como testigo a la señora Ada Torres, Gerente General de Transportación de Sky Caterers; quien en lo pertinente declaró y demostró la pérdida económica en la que incurrió la compañía. Explicó, que debido a las fallas que atrasaron el servicio en el vuelo, la Compañía fue penalizada en un 10% de la factura total.

⁵ Exhibit 4 - Conjunto, caso A-11-15.

De otra parte, para sustentar el despido del querellante, la Compañía presentó como primer testigo al señor Eugenio Frías; supervisor de cabina de vuelo para Delta. En lo pertinente testificó, que para la fecha de los hechos le indicó al querellante la manera de cómo suplir el avión, directriz que éste último ignoró. De tal manera, el querellante se demoró cuatro minutos adicionales en completar el servicio, por lo que consecuentemente el vuelo se retrasó en salir; hecho que quedó evidenciado en el historial de vuelo⁶. Asimismo, la Compañía volvió a presentar a la señora Ada Torres, Gerente General de Transportación de Sky Caterers; quien en lo pertinente expresó y demostró la pérdida económica en la que incurrió la compañía. Explicó, que debido a las fallas que atrasaron el servicio en el vuelo, la Compañía fue penalizada en un 50% de la factura total.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa⁷ manteniendo así la conducta y moral en su más alto nivel. En el ejercicio de dicha prerrogativa, el Patrono, además, hace uso de darle una oportunidad al empleado a través de la disciplina progresiva.

⁶ Exhibit 1-del Patrono, caso A-11-1002.

⁷ Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979)

El Artículo III, supra, dispone claramente que la Compañía establezca y promulgue reglas y reglamento incluyendo sanciones disciplinarias como causa justificada, y requerirá además, que los empleados cumplan con las mismas.

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró, que en efecto, el querellante incurrió en las faltas imputadas.

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

VI. LAUDO

Las acciones disciplinarias impuestas a la querellante estuvieron justificadas.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de junio de 2012.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de junio de 2012, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR. JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
4TA EXT. COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
AVE. ITURREGUI
CAROLINA PR 00982-1801

LCDO LUIS M. FERRER MEDINA
BUFETE CURBELO BAERGA & QUINTANA
EDIF UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JOSÉ F PUEYO
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
SKY CATERERS
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III