

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)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE  
AEROPUERTOS  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1693

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 3 de febrero de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 12 de marzo de 2012 se celebró una vista ocular en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín.<sup>1</sup> El caso quedó sometido para su adjudicación final el 30 de abril de 2012 último día concedido a las partes para la radicación de los alegatos escritos. Compareció por la Compañía el Lcdo. Fernando Baerga Ibañez, Asesor Legal y Portavoz y como testigos el Sr. José Francisco Pueyo, Representante de la Compañía, el Sr. Jorge Torres y el Sr. José Marrero. Por la Unión compareció el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Juan Santana, Presidente de la Unión y el Sr. Andrés Mercado, Querellante y Testigo.

---

<sup>1</sup> En ese día, a petición de la Compañía se celebró una vista ocular en donde hubo representación de la querellante como de la parte querellada. En la misma se presentaron a este Arbitro el area en donde se guarda la comida que se le distribuye a los concesionarios como la ruta que se tiene que recorrer hasta el lugar en que ocurrieron los hechos que motivaron esta querella.

### SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>2</sup> El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Determinar si el despido del Querellante Andrés Mercado fue uno justificado, de no ser justificado el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la ley aplicable.”

Por su parte, el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Árbitro determine si se justifica o no el despido del Querellante de acuerdo a la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y el Derecho aplicable. De determinar que no, proveer el remedio adecuado, incluyendo los haberes dejados de percibir, la reinstalación y la fijación de honorarios de abogados.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si el despido estuvo justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado conforme a la ley, los hechos y el convenio colectivo.”

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO I

#### RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 7: La Compañía, si lo desea, establecerá y/o promulgará reglas y reglamentos para operar su negocio que no sean inconsistentes con este Convenio. La Unión será provista con una copia en tales reglas y reglamentos. Queda entendido que cualesquiera reglas y reglamentos promulgados que puedan ser de aplicación a asuntos con la disciplina de empleados podrá ser cuestionados por la

---

<sup>2</sup> El Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de 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 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.”

Unión bajo el procedimiento de quejas y agravios de este Convenio.

### 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.

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) Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de la Compañía, incluyendo métodos y procedimientos.
- (b) ....
- (c) ....
- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada de sus empleados.
- (e) .....
- (f) .....
- (g) ....
- (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.

#### NORMA DE CONDUCTA IMPUTADA<sup>3</sup>

18. Apropiación ilegal de la propiedad privada de clientes, de empleados o de la compañía. Esto incluye la obtención y/o extracción no autorizada de documentos

---

<sup>3</sup> Exhibits 5 de la Compañía.

oficiales, memos confidenciales o internos, minutas de reuniones de gerentes y supervisores y/o cualquier documento que no sea para circulación general.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios y condiciones de trabajo, incluyendo un procedimiento para la resolución de las controversias. Dicho procedimiento fue activado por la Unión desde el momento en que la Compañía aplicó el despido como medida disciplinaria. La Compañía debe demostrar la existencia de justa causa para el despido del reclamante. Se entiende que no existe justa causa cuando el despido se hace por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Además, nuestro orden jurídico establece una serie de circunstancias o actos en que se puede justificar el despido de un trabajador. Estas son:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de las mismas se haya suministrado oportunamente como justificado.<sup>4</sup>

Por lo tanto, la Compañía tiene el peso de la prueba en el caso de referencia para demostrar que el empleado reclamante cometió una falta a las normas de conducta lo suficientemente grave como para justificar la medida disciplinaria mayor en el campo

---

<sup>4</sup> Ley 80 de 1976, 29 L.P. R.A. Sec. 185. Et seq.

industrial, o sea, el despido. Con el propósito de cumplir con su peso de la prueba el Patrono sometió prueba documental como testifical. Por otro lado, por tratarse de un caso en donde se imputa una conducta constitutiva de un delito que puede marcar para siempre la vida del reclamante y el derecho a ganarse su sustento aplicaremos el quantum de prueba clara y convincente. En *How Arbitration Works*, Elkouri & Elkouri nos dicen: "Concerning the quantum of required proof, most arbitrators apply the "preponderance of evidence" standard to ordinary discipline and discharge cases. However, in cases involving criminal conduct or stigmatizing behavior, many arbitrators apply a higher burden of proof, typically a "clear and convincing evidence" standard, with some arbitrators imposing the "beyond a reasonable doubt" standard." Esta se ha definido como prueba que establece una alta probabilidad en lugar de una mayor probabilidad; un grado mayor de certeza y de corrección; evidencia no controvertida; evidencia fuerte donde no hay serias y sustanciales dudas; es evidencia que proviene de un testigo cuya memoria es clara y su manera de declarar es particularizada y detallada, con exactitud y sin confusión. Se trata de evidencia directa y explícita, capaz de producir en el juzgador una firme creencia o convicción de que las alegaciones en cuestión son ciertas; que excluye aquella que es ambigua, especulativa, imprecisa, incierta o contradictoria y generalizada. Es evidencia que de inmediato lleva a la esfera afirmativa provocando una creencia genuina, altamente probable y firme.<sup>5</sup> Veamos.

En su prueba la empresa nos indica que en la noche del 31 de diciembre de 2010 el reclamante, Sr. Andrés Mercado fue enviado al área de almacén conocida como Plaza

---

<sup>5</sup> Servicios Legales de Puerto Rico, Oficina del Monitor, Volumen 4, 4 de abril del 2000.

Sur a despachar unas órdenes de compra. Que ha su regreso al área de Plaza Norte dejó el carretón de compra con los cartones vacíos y se dirigió al "chek point" de American Airlines donde le notificó al Supervisor Jorge Torres Ortiz que en el carretón que había bajado de Plaza Sur habían tres cajas de pollo chester "happy meal" ya empaquetadas. Que le solicitó a su supervisor que las guardara en el "cooler" del almacén. Acto seguido el supervisor revisó dichas cajas encontrando en dos de ellas paquetes de fresas. Ante tal hecho, el Sr. Jorge Torres, Supervisor se comunicó con el Sr. José Marrero, Gerente y testigo en la vista de arbitraje. Al hablar con el querellante y preguntarle quién le dio dichas cajas este afirmó que una se la entregó un supervisor y las otras dos unos "cleaners". Se le solicitó abrir las mismas para enseñar el contenido, una con pollo y las otras con fresas. Ante preguntas de los supervisores no pudo decir los nombres de los "cleaners". Que simplemente se limitó a señalar que no los podía identificar. Que no recordaba los nombres ni sus caras. Además añadió que debió ser una broma de estos "cleaners". La Compañía procedió a retirarle la identificación informándole que no podía continuar trabajando hasta que se realizara una investigación.<sup>6</sup> El 1 de enero de 2011 fue despedido por violación, según la Compañía, a la norma de conducta numero 18.<sup>7</sup>

La querellada trajo prueba adicional de carácter documental como testifical en donde básicamente trajo los mismos sucesos ocurridos el 31 de diciembre de 2010. Por otro lado, la prueba de la Unión, especialmente el testimonio del reclamante fue el siguiente: "que lo de las fresas fue una broma. Al día de hoy no puede explicar quien le hizo la broma y puso las fresas allí. Estaban al lado de las cajas de pollo".

---

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

<sup>7</sup> Exhibits 3 de la Compañía.

De la prueba surge que es un hecho que las fresas estaban en las cajas de pollo de la concesión Chester. En cuanto a la versión ofrecida por el reclamante en donde no recuerda ni los nombres de los "cleaners" que trabajaban en esa noche no abona mucho a su caso. La tesis levantada por el reclamante de que fue una broma no nos resulta creíble, pues no surgen de la prueba otros elementos que nos lleven a darle veracidad a la misma. Entendemos que la prueba del Patrono en conjunto con la versión dada por el reclamante nos lleva a concluir que la falta fue cometida. En efecto había unas fresas en las cajas de pollo y ante prueba que pueda derrotar la alegación de la empresa entendemos que fue cometida la falta. La prueba de la Compañía no fue impugnada con éxito por lo que entendemos que se cumplió la obligación de demostrar justa causa para el despido. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del reclamante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 25 de junio de 2012.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2012 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 JOSE ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

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