

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Edixander Rosa)

CASO: A-11-2139

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 30 de mayo de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Airport Shoppes, Inc., en adelante el Patrono o la Compañía, compareció a la misma representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova.

La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante la UITA o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 31 de

**LAUDO
CASO A-11-2139**

octubre de 2012, cuando expiró el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del mismo es el siguiente:

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

RELACIÓN DE HECHOS ESTIPULADOS

El querellante fue despedido efectivo el 8 de febrero de 2011, por la alegada sexta infracción de una política y norma de la Compañía sobre manejo de cajas registradoras, que prohíbe expresamente los descuadres y establece un procedimiento de disciplina correctiva progresiva.

El querellante incurrió en dicho descuadre, por la cantidad de \$8.56, el 29 de enero de 2001. Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria. Surge de la prueba que, entre el 19 de julio y el 30 de diciembre de 2010, el señor Rosa incurrió en cinco (5) infracciones por descuadres de cajas registradoras; a consecuencia de lo anterior, en el mismo período, fue amonestado por escrito en tres (3) ocasiones, y fue objeto de dos suspensiones de empleo y sueldo de tres (3) y cinco (5) días. Al notificársele la segunda suspensión de empleo y sueldo, en ocasión de la quinta infracción, se la advirtió “que de incurrir en una sexta infracción, [sería] separado permanentemente de su empleo”.

**LAUDO
CASO A-11-2139**

Inconforme con la determinación de la Compañía de prescindir de los servicios del querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH). La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 1 de marzo de 2011.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión afirma que “no se justifica el despido del querellante.” Por otro lado, reaccionando a esta alegación, la Compañía sostiene, que “la sanción de despido impuesta por la Compañía en el presente caso no sólo es aceptable conforme al convenio colectivo, las normas de conducta y las estipulaciones entre las partes, sino que responde a un principio arbitral que dispone que los empleados pueden ser despedidos por incurrir en negligencia en el desempeño de sus deberes”.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**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 eficientemente 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 procedimiento;
- b) ...
- 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) ...
- f) ...
- g) ...
- h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto por [sic] las de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, en [sic] el propósito de mantener en [sic] 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.

ARTÍCULO XXXII ESTIPULACIONES

Las siguientes estipulaciones firmadas por las partes seguirán en toda su fuerza y vigor durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

LAUDO
CASO A-11-2139

1. La Estipulación sobre el Procedimiento y Normas Para el Manejo de Cajas Registradoras del 2 de febrero de 2000.
2. ...
3. ...
4. ...
5. ... Énfasis suplido.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”; véase lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo VIII del convenio entre las partes. El claro tenor de lo pactado le impone al árbitro la obligación de resolver conforme a las leyes federales y del Estado Libre Asociado. Ello significa, además, que en un caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. “La doctrina de que el árbitro puede atemperar la pena a la falta cometida es inaplicable en los casos en que se exige que se resuelva conforme a derecho.” Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, páginas 221, 581 y 584.

Aclarado este punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la medida disciplinaria que la Compañía le impuso al querellante.

LAUDO
CASO A-11-2139

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Véase la Sección 2(d) del Artículo III. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que re-emplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 208.*

Como las partes requieren que el árbitro resuelva la controversia de epígrafe conforme a derecho, éste debe recurrir a la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como *la Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase *La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación*

LAUDO
CASO A-11-2139

de la Ley Núm. 80 que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 211.

La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del procedimiento y norma sobre el manejo de cajas registradoras; que el mismo se aplica consistentemente, y que el querellante mantuvo una "actitud reiterada y continua" de violentar la política y norma de la Compañía sobre manejo de cajas registradoras.

LAUDO
CASO A-11-2139

Habiendo pactado las partes que la Compañía retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda como una limitación, el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables que de tiempo en tiempo la Compañía estime necesarias(os) para mantener el orden, la disciplina, la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones, y el servicio cortés a los clientes, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* Asimismo, habiéndose dispuesto, en la política y norma de la Compañía sobre manejo de cajas registradoras, el establecimiento de un procedimiento de disciplina correctiva progresiva aplicable en casos en los que el empleado no incurra en negligencia crasa (en un descuadre igual o mayor a (\$100.00), y en vista de que al querellante se le aplicó dicho procedimiento de disciplina, es innegable que el árbitro no puede sino confirmar la sanción disciplinaria impugnada (despido) por considerar la misma razonable. Resolver lo contrario socavaría principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo. El convenio colectivo es un contrato, y como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1988).* Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De*

LAUDO
CASO A-11-2139

P.R. de Difusión Pública v. UGT, 156 D.P.R. 631, 638 (2002). Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros.

No cabe duda de que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. El comportamiento demostrado por el querellante denota, al menos, falta de cuidado o de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a una persona que pone en peligro la subsistencia de la Compañía. Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la violación reiterada de la política de la Compañía sobre el manejo de cajas registradoras, constituye causa justificada para un despido.

Por último, se advierte que nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, como norma general, para justificar un despido se requiere un patrón de conducta reflejado en una actitud o una violación reiterada de las normas de la empresa o lugar de trabajo. Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd*, 129 D.P.R. 763 (1992).

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que la Compañía no abusó de sus poderes o

LAUDO
CASO A-11-2139

prerrogativas gerenciales al despedir al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido del Sr. Edixander Rosa fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo, con perjuicio, de la querrela de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de febrero de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 6 de febrero de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

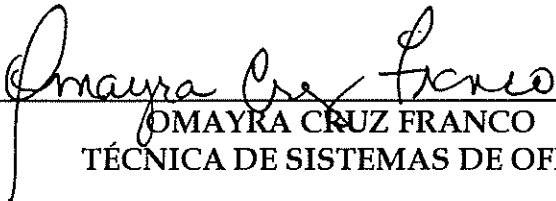
LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
PARADA 23
SAN JUAN PR 00912-3702

LCDO HÉCTOR M PEREIRA CÓRDOVA
BUFETE DE BAERGA Y QUINTANA
UNION PLAZA SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

LAUDO
CASO A-11-2139

SR JOSÉ F PUEYO FONT
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES IMC CARIBE
PO BOX 37779
AIRPOT STATION
SAN JUAN PR 00937-0779

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UITA
4TA EXT COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43 AVE ITURREGUI
CAROLINA PR 00984


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III