

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, CORP.
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Omar J. Cintrón González)

CASO: A-11-2779

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 23 de octubre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Airport Shoppes, Corp., en adelante el Patrono o la Compañía, compareció a la misma representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Fernando Baerga Ibáñez. Los supervisores de "food and beverage", Sra. Audrie Borrero y Sr. Ramón Jiménez, y el Sr. José F. Pueyo Font, director de relaciones laborales, comparecieron como testigos.

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, y su presidente, el Sr. Juan Santana. El querellante, Sr. Omar J. Cintrón González, también estuvo presente.

LAUDO
CASO A-11-2779

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 7 de diciembre de 2012, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido del querellante, Omar Cintrón, estuvo o no justificado. De no estar justificado, el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la ley aplicable.”

Por otro lado, la UITA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita un remedio adecuado que podrá incluir la reinstalación, y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

LAUDO
CASO A-11-2779

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante, Sr. Omar J. Cintrón González, fue o no justificado. Proveer un remedio congruente y conforme al Convenio Colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS ESTIPULADOS

El querellante fue despedido efectivo el 15 de mayo de 2011, por la alegada infracción de las Reglas 6, 8 y 43 de las de Conducta; las cuales prohíben, expresamente, el fallar en notificar personalmente ausencias o tardanzas, el ausentismo y/ o las tardanzas excesivas, y el uso de lenguaje obsceno y/ o soez, respectivamente. Al momento de su despido, el querellante desempeñaba las funciones de "bartender" en "Waves", uno de los concesionarios de comida en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín propiedad de Airport Shoppes Corp., que a su vez es miembro de International Meal Company Caribe o IMC.

Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria. El querellante tiene un expediente abultado de acciones o medidas disciplinarias. Llama la atención que, por ausentarse sin autorización ni previa notificación a su supervisor, fue amonestado por escrito y suspendido de empleo y sueldo el 18 de julio y el 16 de diciembre de 2010, respectivamente; por ausencias y tardanzas excesivas, también fue amonestado por escrito y suspendido de empleo

^{4/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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."

LAUDO
CASO A-11-2779

y sueldo, el 16 de septiembre de 2010 y el 22 de enero de 2011, respectivamente, y por tres infracciones a la política y norma sobre manejo de caja registradora, fue amonestado por escrito en igual número de ocasiones, el 26 de octubre de 2010, y el 6 de marzo y 11 de abril de 2011.

El 4 de mayo de 2011, el querellante profirió una palabra soez en presencia de su supervisora, la Sra. Audrie Borrero Rivera, aunque la misma no iba dirigida a ésta sino al Sr. Alberto Rivera, gerente de terminal. La señora Borrero no creyó que el señor Rivera alcanzara a escuchar al señor Cintrón; no obstante, entendió correcto informárselo al gerente de terminal, y fue entrevistada por el Sr. José F. Pueyo Font, director de relaciones laborales, que realizó la investigación correspondiente.

Como parte de dicha investigación, el señor Pueyo, advirtió que, luego de la suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días por ausencias y tardanzas excesivas, el 22 de enero de 2011, el señor Cintrón incurrió en siete (7) tardanzas y en dos (2) ausencias no autorizadas, en el período comprendido entre el 13 de febrero y el 9 de mayo de 2011. Asimismo, llama la atención que tales ausencias, los días 3 y 9 de mayo de 2011, y las tardanzas, los días 14 de febrero, 6, 7 y 13 de marzo, 5 y 12 de abril, y 1 de mayo de 2011 constituyen la **tercera** infracción cuando menos a la regla que prohíbe las ausencias y/ o tardanzas excesivas.

Inconforme con la determinación de la Compañía de prescindir de los servicios del querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite

LAUDO
CASO A-11-2779

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 24 de mayo 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 “en situaciones donde el patrono ha actuado de buena fe, luego de realizar una investigación de los hechos ocurridos, e imponer una sanción consistente con su evidencia y record, el árbitro no debe intervenir con ella”.

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:

LAUDO
CASO A-11-2779

- 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. 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

LAUDO
CASO A-11-2779

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.

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.

LAUDO
CASO A-11-2779

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 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

LAUDO
CASO A-11-2779

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.*

No cabe duda que el querellante mantuvo una "actitud reiterada y continua" de violentar las políticas y procedimientos para empleados de la Compañía. Asimismo, tampoco cabe duda que al querellante se le concedió un debido proceso. La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del manual de políticas y procedimientos para empleados; que el mismo se aplica consistentemente, y que se le dio la oportunidad de conocer los fundamentos utilizados por la Compañía para despedirlo. Acerca de la notificación del despido, es preciso recordar que ésta no es un mero tecnicismo procesal sino un elemento esencial del procedimiento que es debido por ley, y que de ese modo, el empleado afectado puede decidir qué curso de acción habrá de tomar; así las cosas, la cuestión de la falta de notificación escrita del despido se tornó académica porque la prueba establece que "se cumplió con el procedimiento establecido en el convenio colectivo antes de solicitar arbitraje" y que por consiguiente, el querellante tuvo amplia oportunidad de conocer las razones del despido.

Por último, habiendo pactado las partes que la Compañía retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda

LAUDO
CASO A-11-2779

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.*

Contrario a lo que piensa la representación de la Compañía, no procede el despido por un incidente aislado en el que el señor Cintrón indicó en presencia de su supervisora que el Sr. Alberto Rivera, entonces gerente de terminal, "es un cabrón"; porque el susodicho siquiera alcanzó a escuchar semejante expresión y no se probó que ello causara desorden alguno en las operaciones de la empresa. No obstante lo anterior, habiéndose dispuesto el establecimiento de un procedimiento de disciplina correctiva progresiva, en las normas que prohíben las ausencias y tardanzas excesivas, y el "fallar en notificar personalmente ausencias o tardanzas al supervisor o gerente del departamento por lo menos dos (2) horas antes de la hora programada para presentarse a trabajar", y en vista de que al querellante se le aplicó dichos procedimientos 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

LAUDO
CASO A-11-2779

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 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.

El querellante no supo aprovechar las oportunidades que se le brindaron de manera que pudiera conservar su empleo. No cabe duda de que la conducta reseñada 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, displicencia, desagrado o indiferencia en el trato y desaliento en la ejecución de su trabajo; 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 las políticas y procedimientos para empleados, constituye causa justificada para un despido. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, como norma general, para justificar un despido se requiere un patrón de conducta

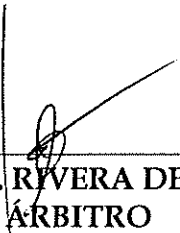
LAUDO
CASO A-11-2779

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

El despido del Sr. Omar J. Cintrón González fue justificado; en consecuencia, se desestima la querella, y se ordena el cierre y archivo, con perjuicio, de la querella de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de febrero de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 11 de febrero de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


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

LAUDO
CASO A-11-2779

LCDO FERNANDO A BAERGA IBÁÑEZ
BUFETE DE BAERGA Y QUINTANA
UNION PLAZA SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

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