

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

AIRPORT SHOPPES  
I.M.C. - CARIBE  
(Patrono)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
(UITA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1494

SOBRE: DESPIDO - AMY ROSARIO  
(INCUMPLIMIENTO DE NORMAS)

ÁRBITRA: LEIXA VÉLEZ RIVERA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, los días 22 y 28 de octubre y el 15 de noviembre de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de diciembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho en apoyo a sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por **Airport Shoppes I.M.C.-Caribe**, en adelante "el Patrono": el Lcdo. Carlos R. Ramírez, asesor legal y portavoz; el Sr. José F. Pueyo Font, director Relaciones Laborales; la Sra. Sandra Ruiz, gerente de Operaciones y testigo; y el Sr. José Rivera Santana<sup>1</sup>, agente de Seguridad y testigo. Por la **Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos**, en lo sucesivo "la Unión",

---

<sup>1</sup> El señor Rivera Santana compareció solamente a la audiencia del 15 de noviembre.

comparecieron: el Lcdo. Ricardo Goytía Díaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan A. Santana Pizarro, presidente; y la Sra. Amy G. Rosario Fontanez, querellante.

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

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido de la querellante, Amy Rosario Fontanez, fue uno justificado. De no serlo, la árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la Ley aplicable.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

### 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 el eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitaciones, 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;

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 30 de abril de 2009 hasta el 3 de mayo de 2014.

- 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 sus empleados;
- 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 cámaras de video, registro de bultos, sistema de registro de tiempo trabajado por los empleados, etc.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Amy G. Rosario Fontanez trabajaba para Airport Shoppes, Inc. desde junio de 2010. Ésta se desempeñaba como cajera en la concesión de alimentos Aero Meal, en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
2. Entre las funciones de la Querellante se encontraba registrar en la caja registradora la venta de artículos de la concesión.
3. El 31 de octubre de 2011, la empleada tenía asignado el turno de 12:00 pm a 8:30 pm.
4. Ese mismo día el Sr. Oral Moreira, Gerente General, recibió un reporte de la Agente de Seguridad Ana Rivera. En dicho reporte la agente Rivera señalaba que

la Querellante había entregado una caja de tenders y un refresco a una empleada de Perfect Cleaner y que no le había cobrado. Indicó, además, que el evento había sido grabado.

5. Finalmente, el 7 de noviembre de 2011, la Querellante fue despedida por haber violado la Norma de Conducta Número 19, según las Normas de Conductas y Disciplina de la Compañía.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido de la Sra. Amy G. Rosario Fontanez estuvo justificado o no.

El Patrono sostuvo que el despido de la Querellante estuvo justificado toda vez que ésta violó las normas de la Compañía al no cobrarle a la empleada de Perfect Cleaner una caja de tenders y un refresco.

La Unión, por su parte, alegó que el despido no estuvo justificado. Señaló que la empleada no cometió la falta que se le imputa y que aun cuando la empleada hubiese cometido la falta, la sanción no guarda proporción con la falta.

Aquilatada la prueba documental y testifical presentada por las partes durante la audiencia de arbitraje, nos encontramos en posición de resolver.

En casos de arbitraje es harto conocido que los árbitros han sostenido casi invariablemente, que el peso de probar la "justa causa" descansa en el Patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje donde se ha

recomendado una penalidad industrial severa y extrema, entiéndase el despido, es el Patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo está justificado.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los Tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.<sup>3</sup>

Es imperativo dejar establecido que el Patrono posee el derecho exclusivo de dirigir sus negocios, sujeto a las disposiciones del Convenio Colectivo que limitan dicho derecho. Reconocemos pues, que el Patrono, además de administrar su negocio posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, a disciplinarlos por justa causa y a mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel.<sup>4</sup>

Jurisprudencialmente se ha establecido que un despido se considera justificado cuando se trata de un empleado incompetente, ineficiente o negligente; o cuando se trata de un caso en el cual se establece un patrón reiterado de violación a las normas razonables establecidas por el Patrono.<sup>5</sup>

En el caso ante nos, el Patrono no probó que el despido de la Querellante haya sido justificado. A pesar de que el Patrono presentó un vídeo en el que muestra la interacción entre la empleada de Perfect Cleaner y la Querellante, y no se observa que la Querellante le haya cobrado a la empleada de Perfect Cleaner, éste no presentó el cuadro de la caja registradora de la Querellante para comprobar que, en efecto, a ésta le

---

<sup>3</sup> J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, NBA 6ta. Ed. 2003, págs. 641-645.

<sup>5</sup> Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio Inc., 2001 JTS 154.

faltara la cantidad total que sumaban los alimentos que, alegadamente, no le cobró a la empleada de Perfect Cleaner, a pesar de que el alegado evento ocurrió a las 2:00 pm y la empleada salía a las 8:00 pm. Tampoco trajo como testigo a la agente de seguridad que observó el evento y redactó el informe sobre el incidente. En este caso le damos total credibilidad al testimonio de la Querellante, quien indicó que algunos empleados (y en especial esa empleada de Perfect Cleaner) tienden a pagar sus alimentos por adelantado, ya que cuentan con un tiempo corto (20 a 30 minutos) para almuerzo.

Los testigos de la Compañía, además de la Querellante, fueron la Sra. Sandra Ruiz y el Sr. José Rivera. La señora Ruiz, a pesar de ser la Gerente de Operaciones, no intervino ni tiene conocimiento personal de los hechos. El testimonio de ésta se limitó a establecer que la Querellante tenía conocimiento de las Normas y Políticas de la Compañía, hecho que no fue refutado y que quedó claramente establecido. Por otra parte, el señor Rivera no trabajaba en la Compañía en la fecha en que ocurrieron los hechos, por lo que tampoco le consta de propio y personal conocimiento.

Aun cuando sostenemos que la empleada no cometió la falta que se le imputa, el Patrono tampoco estableció que la empleada tuviera un patrón reiterado de conducta negligente ni de disciplina progresiva.

A tenor con lo antes expuesto, determinamos que el Patrono no probó su caso. Por lo que entendemos que el despido no estuvo justificado.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

Determinamos que el despido de la Sra. Amy G. Rosario Fontanez, NO estuvo justificado. Ante ello, le solicitamos al Patrono, y a manera de súplica, que no obstante a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, la cual no contempla reposición en el empleo, considere este caso para reposición y el pago de los haberes dejados de devengar. Toda vez que no se probó que existiera cusa justificada para el despido de la Sra. Amy G. Rosario Fontanez.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de mayo de 2014.



---

LEIXA VÉLEZ RIVERA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN**

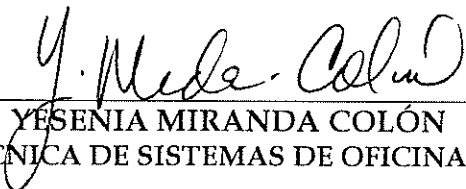
Archivada en autos hoy 15 de mayo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA PIZARRO  
PRESIDENTE (UITA)  
UNION IND TRABAJADORES DE AEROPUERTOS  
4TA EXT COUNTRY CLUB  
CALLE 415 NA-43 AVE ITURREGUI  
CAROLINA PR 00984-4355

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ  
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381

SR JOSE F PUEYO FONT  
DIRECTOR RELACIONES LABORALES  
AIRPORT SHOPPES  
PO BOX 37779 AIRPORT STA  
SAN JUAN PR 00937

LCDO CARLOS R RAMIREZ PEREZ  
BUFETE BAERGA & QUINTANA  
EDIF UNION PLAZA STE 810  
416 AVE PONCE DE LEON  
SAN JUAN PR 00918-3426

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III