

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AIRPORT SHOPPES INC.
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-1008

SOBRE: DESPIDO (VIOLACIÓN
NORMAS DE CONDUCTA) -
RAFAEL ROMERO SIMONS

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 24 de octubre de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 24 de noviembre de 2014, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por la AIRPORT SHOPPES, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. José F. Pueyo Font, director Relaciones Laborales; el Sr. José Rivera, ayudante Seguridad; y el Lcdo. Carlos R. Ramírez Pérez, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Juan A.

Santana, presidente; el Sr. Rafael Romero Simons, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante, Rafael Romero Simons, estuvo justificado. De no serlo, el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y a la Ley aplicable.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 30 de abril de 2009 al 3 de mayo de 2014.
2. Exhibit II, Conjunto - Normas de Conducta y Disciplina.
3. Exhibit III, Conjunto - Procedimiento de Cajas Registradoras.
4. Exhibit IV, Conjunto - Personnel Action Notification Report de Rafael Romero del 8-17-2012.
5. Exhibit V, Conjunto - Personnel Action Notification Report de Rafael Romero del 8-7-2012.
6. Exhibit VI, Conjunto - Personnel Action Notification Report de Rafael Romero del 5-18-2012.
7. Exhibit VII, Conjunto - Recibo de las Normas de Conducta y Disciplina del 1-21-2011, firmada por Rafael Romero

8. Exhibit VIII, Conjunto - Recibo de las Cámaras de Seguridad del 7-8-2009, firmado por Rafael Romero.
9. Exhibit IX, Conjunto - Recibo sobre el uso de cajas registradoras del 8 de julio de 2009, firmado por Rafael Romero.
10. Exhibit X, Conjunto - Lista de Cotejo de Nuevos Empleados del 7-8-2009.
11. Exhibit XI, Conjunto - Certificación de Orientación a Nuevos Empleados del 7-8-2009 y firmado por Rafael Romero.
12. Exhibit XII, Conjunto - Recibo sobre Manual de Empleado sobre diversos aspectos del 8 de julio de 2009, firmado por Rafael Romero.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Memorando del 8 de julio de 2012 suscrito por el Sr. José Rivera y dirigido al Sr. Alberto Rivera.
2. Exhibit II, Compañía - Video en el área de Black Coffee del 28 de julio de 2012.
3. Exhibit III, Compañía - Documento de Re-adiestramiento de cajas registradoras del 29 de marzo de 2012.
4. Exhibit IV, Compañía - Memorando del 31 de agosto de 2009 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
5. Exhibit V, Compañía - Memorando del 27 de abril de 2010 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
6. Exhibit VI, Compañía - Memorando del 8 de septiembre de 2010 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.

7. Exhibit VII, Compañía - Memorando del 18 de julio de 2011 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
8. Exhibit VIII, Compañía - Memorando del 8 de noviembre de 2011 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
9. Exhibit IX, Compañía - Memorando del 23 de marzo de 2012 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
10. Exhibit X, Compañía - Memorando del 13 de abril de 2012 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
11. Exhibit XI, Compañía - Memorando de Amonestación del 15 de septiembre de 2011 dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
12. Exhibit XII, Compañía - Documento sobre violación a las buenas prácticas de manufactura del 2 de febrero de 2012, dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Christi Guzmán.
13. Exhibit XIII, Compañía - Memorando de Amonestación del 5 de abril de 2012, dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Sandra Ruiz.
14. Exhibit XIV, Compañía - Documento sobre violación a las buenas prácticas de manufacturas del 21 de octubre de 2013, dirigido al Sr. Rafael Romero y suscrito por la Sra. Christi Guzmán.
15. Exhibit XV, Compañía - Memorando del 24 de septiembre de 2009 dirigido a Cajeros, Bartenders, Supervisores y suscrito por el Sr. Oral Moreira.
16. Exhibit XVI, Compañía - Memorando sobre Querrela del 16 de agosto de 2012.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES 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 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 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 con las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, en el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de

sus operaciones y el servicio cortes a los clientes, tales como cámaras 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 trabajos 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.

...

ARTÍCULO XIV ANTIGÜEDAD

Sección 1. ...

Sección 2. ...

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. ... en los archivos de la Oficina de Personal. Este requisito podrá ser satisfecho mediante llamada telefónica.

Sección 6. Pérdida de Derechos de Antigüedad y de Empleo:

Un empleado cubierto por el Convenio Colectivo perderá sus derechos de antigüedad y empleo por cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Renuncia.
- b) Despido por causa justificada.
- c) Suspensión ("lay-off"), o sea, fuera de nómina, por un período de nueve (9) meses.
- d) Ausencia debido a incapacidad resultante de un año sufrido durante el curso de empleo y que dure más de quince (15) meses.
- e) Si el empleado no regresa a su trabajo dentro de un período de tres (3) días, luego de haber sido notificado a tal efecto a la última dirección y/o teléfono que el empleado informara a la Compañía. En caso de que un empleado no pueda presentarse al trabajo, luego de recibir una notificación de la Compañía de tales efectos, este deberá notificar a la Compañía, dentro de dicho período de tres (3) días.
- f) Si el empleado no regresa al trabajo inmediatamente al finalizar una licencia sin paga o sus vacaciones anuales con paga, a menos que se encuentre hospitalizado y/o haya presentado causa justificada y haya notificado a la Oficina de Personal a finalizar la licencia sin paga o vacaciones.
- g) Ausencia debida a incapacidad física que dure por un período mayor de once (11) meses.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Rafael Romero Simons estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante violó las Normas de Conducta y Disciplina, así como el Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Está firmemente establecido en el campo obrero patronal, que le 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 causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración el historial disciplinario.² En la controversia de autos, la Compañía le brindó la oportunidad-múltiples- al empleado mediante la disciplina progresiva de que corrigiera su conducta en el trabajo.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 2976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

¹ Elkouri & Elkouri: How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 635 et. seq.

² Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228.

³ Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o 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 reglamento razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerarse la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiente y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. Rivera Torres vs. Pan Pepín, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa vs. Walgreens, 2001 T.S.P.R. 50; Secretario vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

En el caso de Blanes vs. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis suplido).

En esa misma línea en Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en Belk Arce vs. Martínez, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a su deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

Cabe destacar que el Convenio Colectivo, en sus Arts. III y XIV, supra, reconocen tácitamente el derecho del Patrono para “despedir, suspender o disciplinar a cualquier trabajador por justa causa”. (Énfasis suplido). Como podemos observar, el Convenio Colectivo, ley entre las partes, es claro y diáfano sobre este particular.

La prueba presentada por la Compañía presentó, sin margen a dudas, de forma diáfana, que el Querellante cometió la conducta imputada y que hubo justa causa para su despido. Se demostró además, que el Querellante se le brindó la oportunidad de corregir su conducta mediante la disciplina progresiva; y este no supo aprovechar la misma.

No hay dudas en la mente de este juzgador que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria. Todo lo contrario, al Querellante se le dieron oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la

disciplina progresiva. Este no supo aprovechar las mismas. La jurisprudencia y los árbitros han sido claros sobre el particular.⁴

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Rafael Romero Simons, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de diciembre de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 8 de diciembre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:


SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
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

⁴ Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-85, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge L. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. vs. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581 (1990); J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

SR JOSE F PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779
SAN JUAN PR 00937

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III