

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

SKY CATERERS INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE
AEROPUERTOS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-13-2667
SOBRE: SUSPENSIÓN

CASO NÚMERO: A-14-2890
SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Los casos de referencia fueron consolidados el 29 de julio de 2015, mediante comunicación escrita del Sr. José R. Colón Burgos, Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La vista de los casos de referencia se efectuó el 14 de abril de 2016 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido en ese mismo día para su adjudicación final. Por la Compañía compareció el Lcdo. Carlos Ramírez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José F. Pueyo, Testigo y el Sr. David Pérez, Representante de la Compañía. Por la Unión compareció el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Carlos Díaz, Reclamante, el Sr. Juan Santana, Presidente de la Unión y la Sra. María Serpa Contin, Vice – Presidenta de la Unión.

II. SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión sometido por las partes fue el siguiente:

“Que el Árbitro determine si la suspensión del querellante estuvo o no justificada y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado.” (Caso A-13-2667)

“Que el Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el

remedio adecuado, el cual podrá incluir la reinstalación y el pago de los salarios y beneficios perdidos.”
(Caso A-14-2890).

III. 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)....
- (b)....
- (c)....
- (d) Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados.

IV. REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

Regla 8: Ausentismo y/o Tardanzas Excesivas:

- . Primera Infracción: Advertencia escrita
- . Segunda Infracción: 3 días de suspensión
- . Tercera Infracción: Despido

Regla 9: Patrón de ausencias antes y después de sus días libres, feriados y/o días de cobro:

- .Primera Infracción: Advertencia Escrita

. Segunda Infracción: 3 días de suspensión

. Tercera Infracción: Despido

I. CASO NÚM. A -13-2667 – SUSPENSION

El reclamante, Sr. Carlos Díaz, comenzó a laborar para la reclamada Sky Caterers el 25 de enero de 2012, comenzando un periodo probatorio de sesenta (60) días, el cual terminaba el 24 de marzo de 2012. El empleado reclamante recibió ese 25 de enero de 2012, el Manual de Empleados.¹ El 30 de mayo de 2012, el Sr. Carlos Díaz Pabón, reclamante, recibió una amonestación escrita por violación a las Reglas de Conducta 8 – Ausencias y Tardanzas Excesivas y 9 – Ausencias Antes o Después de días libres. Su expediente reflejaba al 30 de mayo de 2012 un total de nueve (9) ausencias y tres (3) tardanzas.² En dicha amonestación se le advertía al empleado que próximas ausencias y/o tardanzas se tomarán en cuenta para la imposición de la correspondiente disciplina.

El 23 de enero de 2013, el reclamante fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de seis (6) días laborables. La compañía le imputó en la carta de suspensión que desde el mes de mayo en que fue amonestado incurrió en dieciséis (16) ausencias y quince (15) tardanzas.³ Para demostrar que dicha suspensión estuvo justificada la Compañía sometió prueba documental como testifical. De un análisis de dicha prueba surge que el reclamante incurrió en la falta imputada. El reclamante trajo evidencia para tratar de justificar las ausencias que motivaron la medida disciplinaria, no obstante, en el contra-interrogatorio llevado a cabo por la parte querellada al querellante surgió que ninguna de la documentación sometida por este cubría el periodo de mayo de 2012 hasta enero de 2013. Este periodo fue donde incurrió en las

¹ Exhibits 4 conjunto.

² Exhibits 5 conjunto.

³ Exhibits 1 de la Compañía.

ausencias y tardanzas imputadas en la carta de suspensión. Por tal razón dicha prueba sometida por la Compañía no fue controvertida. Por tal razón concluimos que el reclamante violó las Reglas de Conducta 8 - Ausentismo y/o Tardanzas Excesivas y la Regla de Conducta 9 - Patrón de Ausencias antes y después de sus días libres, feriados y/o días de cobro. Por lo que no nos queda de otra que emitir el siguiente Laudo:

La suspensión de seis (6) días laborables de empleo y sueldo impuesta al reclamante estuvo justificada. Se desestima la querella.

II. CASO NÚM. A-14-2890 - DESPIDO

La Compañía debe demostrar la existencia de justa causa para el despido del reclamante. Por tratarse de la misma conducta debe demostrar que se cumplió con el principio de disciplina progresiva. Las reglas imputadas conlleva el tipo de conducta que los tratadistas han dicho que puede ser modificada por lo que en el mundo de las relaciones industriales se imponen medidas disciplinaria que van desde la menor hasta la máxima, o sea, el despido. En el caso de autos al reclamante se le impuso como primera medida una amonestación, luego una suspensión de empleo y sueldo de seis (6) días. En el caso que tenemos ante nuestra consideración debemos resolver si incurrió nuevamente en la conducta de ausentismo y/o tardanzas y ausencias antes o después de días libres violando las Reglas 8 y 9 de las Normas de Conducta y Disciplina. Al querellante se le imputó que durante el periodo de febrero de 2013 hasta mayo de 2014 incurrió en veinticinco (25) ausencias y cuatro (4) tardanzas.⁴

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que la Compañía demostró que el querellante incurrió en la conducta imputada en la carta de

⁴ Exhibits 4 de la Compañía.

despido. Si bien es cierto que el reclamante trajo evidencia que podrían poner en duda doce (12) ausencias no es menos cierto que quedan trece (13) ausencias restantes que demuestran un patrón de ausentismo. Por otro lado, el reclamante nunca refutó con la documentación traída la cantidad de tardanzas imputadas.

De la prueba tenemos que concluir que la empresa demostró justa causa para el despido y que al reclamante se le aplicó disciplina progresiva pero que lamentablemente no respondió a la misma de manera que demostrara haber corregido su conducta. Por lo que concluimos que el reclamante violó las Reglas de Conducta 8 y 9 de las Normas de Disciplina. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del reclamante fue justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 17 de junio de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de junio de 2016 y remitida copia

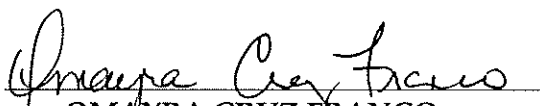
por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

SR JOSE F PUEYO FONT
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
SKY CATERERS
PO BOX 37779
AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937

LCDO. CARLOS R. RAMÍREZ PÉREZ
UNIÓN PLAZA BUILDING SUITE 810
AVENIDA PONCE DE LEÓN 416
SAN JUAN PR 00918-3426


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III