

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AIRPORT SHOPPES
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-596

SOBRE:

DESPIDO POR APROPIACIÓN
INDEBIDA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó el 30 de agosto de 2018 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 1 de octubre de 2018. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Airport Shoppes, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. Fernando Baerga Ibañez, representante legal y portavoz; el Lcdo. Guillermo Figueroa, representante legal alterno; el Sr. David Pérez; el Sr Waldemar Flores; y el Sr. Ángel Reyes, en calidad de testigos.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto, en lo adelante "la Unión": el Lcdo. José Carreras Rovira, representante legal y portavoz; el Sr. José Santana, Presidente; y el Sr. Reynaldo Cedano Calderón, querellante y testigo.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto al asunto a ser atendido por esta Ábitro, no obstante, cada una de ellas presentó un proyecto dirigido a ese particular. Los mismos de se detallan a continuación.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido del Querellante Reynaldo Cedano estuvo justificado o no. De no estar justificado, la Ábitro proveerá el remedio aplicable conforme al Convenio Colectivo y al derecho.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Ábitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado, de conformidad al Convenio Colectivo. De determinar que no estaba justificado, de conformidad al Convenio Colectivo, que emita el remedio que estime adecuado, el cual podrá incluir la reinstalación en su puesto, más el pago de los salarios y haberes perdidos.

Luego de analizar ambas contenciones determinamos que el asunto preciso a ser resuelto por esta Ábitro se encuentra contemplado en el proyecto presentado por la Compañía.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO III

Derechos de Administración

Sección 1. Excepto, según limitado por este Convenio Colectivo, la Compañía retiene el derecho 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 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 en 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 sobretiempo.
- (h) Establecer y promulgar aquellas reglas y políticas que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como sistemas de vigilancia por cámaras de video, registro de bultos, sistemas 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 éstos 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. Como parte de sus prerrogativas gerenciales, la Compañía puede crear nuevos trabajos, 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 ésta.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Airport Shoppes es una empresa dedicada a ofrecer servicios relacionados al manejo y distribución de alimentos al Aeropuerto Internacional de Isla Verde, Luis Muñoz Marín.
2. El Sr. Reynaldo Cedano, aquí querellante, ocupó un puesto como mesero de Airport Shoppes. Al momento de la controversia estaba asignado a laborar en el Restaurante Mango's Village.

3. Según se desprende del recibo de compra número 20020, el 9 de octubre de 2017, el Querellante atendió un cliente en dicho restaurante. Este último ordenó varios alimentos, entre estos un "cheesecake".
4. Luego de tomarle la orden, el cliente solicitó que se le adelantara el recibo de compra, toda vez que en cualquier momento sería llamado a abordar su vuelo.
5. Según fue solicitado por el cliente, el Querellante le entregó el recibo de compra y posteriormente procesó el pago de la totalidad de la cuenta, incluyendo el cobro del "cheesecake" y \$3.00 como propina.
6. Al finalizar la toma de alimentos, el cliente le solicitó al Querellante que le trajera el "cheesecake", y éste fue a la cocina a buscarlo, sin embargo, se le informó que no había ninguno disponible. Cuando regresa a informárselo al cliente, el mismo ya se había marchado.
7. Como resultado del cliente haberse marchado sin consumir el "cheesecake", el Querellante le solicitó a su supervisor un "void" que eliminara el postre del sistema, para efectos del inventario. Posteriormente, el Querellante entró al sistema, cuadró lo pagado por el cliente, pero se adjudicó la diferencia entre lo pagado por el "cheesecake" a su propina. Es decir, sumó los \$6.13 del postre a los \$3.00 de propina, para un total de \$9.84 de propina adjudicado a su favor.

8. El 26 de octubre de 2017, la Compañía determinó separar al Querellante de su empleo. Al mismo se le imputó haber infringido la Regla 27 del Manual de Normas de Conducta y Disciplina, la cual dispone lo siguiente:

“constituye despido, en la primera infracción, aquél que altere un récord, informe o documento de la Compañía, así como recibos (sales slip) de transacciones con tarjetas de crédito, órdenes de compra, comida, bebida, etc.”

9. El 8 de noviembre de 2017, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante no estuvo justificado. A tales efectos, solicitó su reposición al empleo, más la paga dejada de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nuestra consideración se contrae a determinar si el despido del Sr. Reynaldo Cedano, aquí querellante, estuvo o no justificado. Al mismo se le imputó el haberse apropiado de \$6.13 dólares correspondientes al pago de un “chessecake” que alegadamente fue adjudicado por éste al total de su propina. La acción imputada al trabajador podría ser catalogada como un acto de apropiación indebida, que en el campo de las relaciones laborales, se constituye cuando un obrero para beneficio propio, o para obtener ganancia personal toma con conocimiento de causa y de forma voluntaria dinero o algún objeto que le pertenece a otra persona sin su consentimiento directo o implícito.

Según la contención presentada por el Patrono, el Querellante quebrantó las normas y políticas establecidas por la empresa, falsificó y/o alteró el recibo de ventas de un cliente, y se adjudicó una propina mayor a la autorizada. Que, durante la vista, el propio Querellante admitió haber alterado dicho recibo, por lo que corresponde que confirmemos la sanción impuesta.

La Unión, por su parte, sostuvo que la Compañía no logró establecer que, en efecto, el Querellante se apropió del dinero en cuestión, pues no se presentó prueba directa que incriminara al mismo. De hecho, trató de probar, mediante el testimonio directo del Querellante, que la transacción fue el resultado de un error de su parte, y no conllevó ninguna intención de obtener una propina mayor a la concedida por el cliente. De otra parte, la Unión hizo referencia al hecho de que el Querellante no tuvo un representante al momento en que se llevó a cabo la investigación de los hechos aquí dirimidos, de conformidad con la decisión en el caso del Tribunal Federal NLRB v. J. Weingarten, Inc. 420 US 251 (1975).

Presentadas las contenciones de las partes, podemos concluir que la Compañía presentó un caso bastante sólido con respecto a sustentar su teoría de los hechos; y, por otro lado, el Querellante se limitó a negar las imputaciones, ofreciendo una versión distinta a la acontecida realmente, señalando que los hechos se reducen a un error de su parte. Lo conflictivo entre la prueba presentada por la Compañía, y la versión dada por el Querellante sobre su intervención en este incidente, nos conduce a restarle

credibilidad al testimonio de este último. De hecho, cuando en este tipo de controversia surge este tipo de dilema, se considera menos creíble el testimonio del querellante puesto que puede argumentarse que éste tiene un interés personal en el desenlace de su caso. Siempre y cuando, claro está, que no esté presente prejuicio o predisposición personal de parte del testigo del Patrono, Michigan Department Of Mental Health 82 LA 961-963 (Borland 1984) caso citado en la obra *Evidence in Arbitration*, Segunda edición 1987 BNA de sus autores Marvin F. Hill Jr. Y el afamado árbitro Anthony Sinicropi- páginas 122-123. En el caso Lake Orion Community Schools 73 LA 707 (1979), el árbitro George Rummel, citando la famosa regla conocida como el principio Shulman, establecido en el caso Ford Motor Co., 1 ALAA67 (árbitro Shulman 1954) manifestó que los árbitros consistentemente han reconocido, al resolver asuntos de credibilidad entre el testimonio del empleado acusado de haber cometido una falta versus el de aquel que lo acusa, se debe sopesar el hecho de que el empleado acusado tiene un incentivo para negar las imputaciones en su contra en casos que involucran acciones disciplinarias, considerando que el resultado del caso en su contra puede ser adverso. (Traducción nuestra). Evidence In Arbitration id.

Aunque la mera falta de confianza del patrono en el empleado no necesariamente constituye justa causa para el despido; cuando el empleado infringe las reglas y reglamentos adoptados por el patrono y demuestra negligencia, ineptitud o ineficiencia en el desempeño de sus funciones, incurre en fraude, deslealtad o falta de

honradez, entre otros, se entiende que esos hechos objetivos pueden despertar en la mente del patrono "falta de confianza" hacia el empleado. Esta falta de confianza podría constituir justa causa para el despido siempre y cuando se demuestre que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia en sus funciones, ineptitud o ineficiencia en el trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o **falta de honradez**.

Una vez establecido que el despido no es un acto caprichoso o arbitrario sino el resultado de una transacción lícita y en el curso ordinario de los negocios, basado en las necesidades de la empresa, queda demostrado que medió justa causa para el mismo. Báez García v. Cooper Industries 120 DPR 145 (1987). Sin lugar a dudas, la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la separación permanente del trabajador.

Finalmente, en cuanto al derecho del Querellante de acudir representado a cualquier procedimiento disciplinario que se lleve en su contra, coincidimos con la empresa cuando señala que dicho derecho se encuentra condicionado a que el empleado así lo solicite. No surgió en la vista de arbitraje que el Querellante solicitara ser asistido por un representante de la Unión, y que ello no se le haya permitido.

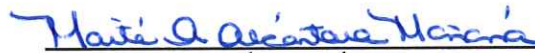
Por ende, entendemos que la Compañía actuó conforme a la autoridad provista en el Convenio Colectivo cuando se le faculta a poner en vigor un Reglamento Disciplinario y aplicarlo, siempre y cuando, medie la justa causa.

LAUDO

El despido del Sr. Reynaldo Cedano estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de septiembre de 2019.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 26 de septiembre de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO FERNANDO A BAERGA IBAÑEZ
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIF UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
PRIMER PISO
SAN JUAN PR 00912

SR DAVID PÉREZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
AIRPORT SHOPPES
P O BOX 38097
SAN JUAN PR 00937

SR JUAN A SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
URB COUNTRY CLUB
CALLE 514 OE-4
CAROLINA PR 00982-1801



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III