

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

PLAZA LAS AMÉRICAS

(Patrono o PLAZA)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(Unión o UTIPR)**

CASO NÚM.: A-20-934

SOBRE:

DESPIDO DEL SR. ÁNGEL PÉREZ
SANTOS POR VIOLACIÓN A LAS
REGLAS 1, 4, 41 Y 42 DEL
MANUAL DE CONDUCTA.

ÁRBITRO:

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 16 de noviembre de 2021, en las oficinas del Patrono en el Departamento de Recursos Humanos, sita Torre Chardón, Avenida Chardón 350, Training Room Número 406, San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia anotada fue la siguientes:

Por **PLAZA LAS AMÉRICAS**: El Lcdo. Wilfredo Soto Suárez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Javier García Berrios, Gerente de Recursos Humanos, Representante y testigo y, el Sr. Jorge González, Supervisor y testigo.

Por la **UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**: El Lcdo. Ricardo J. Goytia Díaz, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Nelson Peña Rodríguez, Presidente y el Sr. Ángel Pérez Santos, querellante.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a dilucidar. Por tal razón, cada parte presentó su propio proyecto.

POR EL PATRONO:

Este Honorable Árbitro determine a base de la evidencia presentada, el convenio colectivo aplicable si el despido fue por justa causa y conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine si en base a la prueba presentada se justifica el despido del Sr. Ángel Pérez Santos; de no justificarse se solicita la restitución en su puesto y los haberes dejados de devengar con cualquier pronunciamiento que en derecho proceda

LID A RESOLVER

Determinar si el despido del Sr. Ángel Pérez Santos fue justificado o no conforme a la prueba, a los hechos, al Convenio Colectivo y al derecho vigente.

El Árbitro emitirá el remedio que entienda correspondiente en la resolución del caso radicado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Sr. Ángel Pérez Santos, aquí el querellante, presentó querrela ante este Negociado para impugnar su despido. Nos señala que su despido fue caprichoso, arbitrario e injustificado y que el Patrono no aportó pruebas que evidenciaran que su despido fuera justificado. Veamos los detalles entorno a su querrela.

Pérez Santos comenzó a trabajar en Plaza Las Américas como empleado de mantenimiento el 23 de noviembre de 1999 hasta el 4 de diciembre de 2019. En la fecha de inicio de 23 de noviembre, firmó un documento con el Gerente de Operaciones de Plaza Las Américas en donde acordó que se desempeñaría de manera regular como empleado de mantenimiento y conserje. También acordó cuatro (4) puntos como condición de empleo; y en el punto número cuatro (4) se estableció lo siguiente:

El empleado se compromete a obedecer todas las reglas de seguridad y/o disciplina que estén establecidas por la compañía.

El 18 de enero de 2019, como producto de otro acuerdo, esta vez, entre la Unión y Plaza Las Américas, Pérez Santos fue restituido a su empleo y sueldo luego de haber sido despedido. La estipulación, entre las partes, que transcribimos según fue presentada, en su cláusula pertinente dispuso lo siguiente:

ACUERDO

1. (...)
2. (...)

3. El día 18 de enero de 2019, a solicitud de la unión las partes mencionadas en epígrafe se reunieron para discutir el despido de Sr. Pérez Santos y llegaron al siguiente acuerdo:

a. El despido del sr. Pérez Santos se cambiará a una suspensión de empleo y sueldo efectiva desde el 12 de enero de 2019 hasta el 19 de enero de 2019, regresando a sus labores sin la paga correspondiente por esos días de suspensión el martes 22 de enero de 2019.

b. La Unión acepta y reconoce que cualquier otra acción disciplinaria que se tome a partir de la presente estipulación se considerara como justa causa para el despido del Sr. Pérez Santos.

4. Finalmente, la Unión acuerda dar por resuelta la presente controversia y no presentar, a estos efectos, querrela alguna ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

(Énfasis de nuestro).

Para el viernes, 30 de noviembre de 2019, día puntal en la controversia aquí analizada, el itinerario diario de trabajo asignado al Querellante era de 3:00 pm a 12:00 am, con el periodo de tomar alimentos (PTA) de 7:00 pm a 8:00 pm. En dicho itinerario tenía asignada como área específica de trabajo el área de Applebee's.

Así las cosas, ese aludido viernes, 30 de noviembre de 2019, mejor conocido como el "Día del Viernes Negro", que es el día después del Día de Acción de Gracias, ocurrieron dos (2) incidentes donde se derramaron ciertos líquidos en el área de Applebee's. El Sr. Jorge González era el supervisor inmediato del Querellante. Aunque González intentó comunicarse con el Querellante después de las 8:00 pm entre tres (3) a cuatro (4) ocasiones y le envió un mensaje de texto, el Querellante nunca respondió ni atendió los incidentes en su área de trabajo. Y no fue hasta aproximadamente a las 9:00 pm que el supervisor Jorge González vio al Querellante y fue a confrontarlo para saber dónde había estado durante el tiempo en que lo necesitaban para que realizara el trabajo de limpieza de los líquidos vertidos en el suelo por el área del restaurante Applebee's. En ese momento, según declaró González al Árbitro, el Querellante le indicó que estaba en su hora de descanso a lo que

éste (González) le replicó que era de 7:00 pm a 8:00 pm. Según el reporte escrito que preparó González a la Oficina de Recursos Humanos con respecto a este asunto, el Querellante le había admitido que alegadamente se había equivocado en el periodo en que debía de tomar alimentos.

Como resultado de esto, el supervisor Jorge González preparó un reporte escrito de lo sucedido al Sr. Javier García, Gerente del Departamento de Recursos Humanos, que detallaba que intentó llamar al Querellante en más de tres (3) ocasiones después de las 8:00 pm y que tras darle una ronda caminando al centro comercial, (González) se percató que el Querellante iba caminando por Macy's a eso de las 9:00 pm, en dirección hacia los baños. En ese momento, el Querellante le indicó a González que estaba en su hora de descanso a lo que éste le replicó que era de 7:00 pm a 8:00 pm. En su reporte González, indicó que el Querellante admitió que alegadamente se había equivocado. González, además, notificó al Sr. Javier García, que el Querellante había tomado más de una hora de alimentos y que había abandonado su área de trabajo.

Por los incidentes reportados por González, García (como Gerente del Departamento de Recursos Humanos) llevó a cabo una investigación donde, entre otras cosas, examinó las cámaras de video de seguridad de Plaza Las Américas y el expediente de personal del Querellante. Específicamente, en el video de las cámaras de seguridad del 30 de noviembre de 2019 se puede observar al Querellante parado a las 7:03 pm en la entrada de la puerta hacia el pasillo de servicio en el primer piso. Según los videos de ese día, se aprecia

también al Querellante entrar al área del baño a las 7:03 pm y 7:11 pm, saliendo rápidamente de éstos. Se observa, además, salvo por esas entradas al baño, que el Querellante permaneció parado sin hacer función alguna en el área del pasillo de servicio entre las 7:03 pm a 8:00 pm.

Con respecto al expediente de personal, García encontró que existía una estipulación de 18 de enero de 2019, como producto de un acuerdo entre la Unión y Plaza Las Américas, en donde el querellante Pérez Santos fue restituido a su empleo luego de haber sido despedido. La estipulación entre las partes, que transcribimos tal cual fue presentada, en lo pertinente estableció lo siguiente:

b. La Unión acepta y reconoce que cualquier otra acción disciplinaria que se tome a partir de la presente estipulación se considerara como justa causa para el despido del Sr. Pérez Santos.

(Énfasis nuestro).

Así las cosas, mediante comunicación escrita de 4 de diciembre de 2019, el Sr. Jorge González, Supervisor inmediato de querellante Pérez Santos, le informó a este su despido. Específicamente, le señaló a Pérez Santos lo siguiente:

Por los hechos ocurridos el pasado 30 de noviembre de 2019 y en adición tomando en consideración su record de asistencia el cual refleja ocho (8) ausencias a partir de la estipulación firmada por usted, representado por la Unión el día 18 de enero de 2019, no nos deje otra alternativa que separarlo de empleo y sueldo permanentemente, efectivo inmediato, hoy 4 de diciembre de 2019.

Inconforme con la determinación disciplinaria tomada por Plaza Las Américas de despedirlo de su empleo, la Unión cuestionó ante nos la acción disciplinaria. Sostiene en favor del Querellante que el Patrono no cumplió con su deber de probar con evidencia los cargos imputados y que su despido fue caprichoso, arbitrario e injustificado.

OPINIÓN

Mediante comunicación escrita Plaza Las Américas se le imputó al Querellante violentar las siguientes normas de conducta:

Regla 1. No ponchar y/o registrar su asistencia a la hora correspondiente de entrada o de salida incluyendo los periodos de tomar alimentos.

Regla 4. Abandonar su área de trabajo durante tiempo laborable y/o salir de los predios de la compañía sin autorización y/o no regresar a su trabajo después del periodo de alimentos o descanso sin la autorización del Supervisor.

Regla 38. Insubordinación: negativa deliberada a realizar tareas asignadas o instrucciones razonables impartidas por el supervisor; o por un oficial de seguridad únicamente en casos de emergencia.

Regla 41. Rendimiento de trabajo bajo promedio, trabajo pobre o insatisfactorio.

Regla 42. Haraganear o vagar en las áreas de trabajo.

Nos señala Plaza Las Américas que el Querellante incurrió en dichas violaciones cuando el viernes, 30 de noviembre de 2019, mejor conocido como el "Día del Viernes Negro", que es el día después del Día de Acción de Gracias, ocurrieron dos (2) derrames de ciertos líquidos en el suelo. A raíz de esto ocurrieron dos (2) incidentes relacionados con el Querellante que alegó

violentaban su Manual de Conducta. En el primer incidente, el Querellante estuvo parado casi una hora en una misma área sin realizar sus funciones de conserje y el otro incidente fue cuando tomó su periodo de alimentos o descanso a una hora distinta a la que tenía previamente programada porque se equivocó.

Como hemos visto en la relación de hechos que consideramos probados, el Querellante de este caso había sido previamente despedido. Y aún estaba bajo la aplicación de los términos de la estipulación que lo había restituido en su empleo. En virtud de la antedicha Estipulación, suscrita el 18 de enero de 2019, y como producto de un acuerdo entre su unión UTIPR y Plaza Las Américas, el Querellante fue restituido a su empleo. Como parte de ese acuerdo se incluyeron unos términos y condiciones con las que el Querellante debía cumplir. Tras la firma de la Estipulación, para permanecer en el empleo, el Querellante debía evitar a toda costa cualquier situación que propendiera a tener una medida disciplinaria en su contra, medida disciplinaria con la cual se activaría la cláusula de la estipulación que convertiría dicha acción disciplinaria, de probarse, como justa causa para el despido del querellante el Sr. Pérez Santos. Eso fue lo que ocurrió aquí: conforme a la prueba del Patrono, el Querellante tuvo un comportamiento laboral que lo expuso a las imputaciones y a la acción disciplinaria que aquí ahora cuestiona.

¿Incurrió, entonces, el Querellante en las faltas que le imputó Plaza Las Américas que dieron margen a su despido conforme a los términos y

condiciones de justa causa contenida en la referida estipulación y en la Ley? Respondemos en la afirmativa.

De la prueba patronal aportada colegimos que, aunque el periodo de tomar alimentos del Querellante de ese viernes, 30 de noviembre de 2019 era de 7 pm a 8 pm, este se “equivocó” en tomar posteriormente dicho periodo de 8 pm a 9 pm. Decimos equivocación porque hemos creído la versión que nos brindó el supervisor Jorge González al declararnos en la vista arbitral que esa fue la razón que le dio el Querellante por haber tomado dicho periodo a una hora distinta y posterior a la que estaba por escrito y previamente programada. No obstante, dicha versión de equivoco tiene específicamente dos (2) escollos ante este juzgador, escollos que la prueba patronal presentada nos obliga a resaltar. Nos explicamos.

El primero de ellos es que aun dando crédito a la versión dada por el Querellante a su supervisor González de que se equivocó en la hora en que debió tomar su periodo de tomar alimentos, el video que mostró Plaza Las Américas como evidencia en este caso demostró y se observa que durante el periodo de 7 pm a 8 pm el Querellante no rindió labores para su Patrono. Ese es el periodo en donde supuestamente el Querellante desconocía que ese era el periodo de descanso o de tomar alimentos previamente establecido. Entonces bajo ese desconocimiento debió habersele visto realizando las funciones de su empleo como conserje y empleado de mantenimiento. Contrario a lo anterior, el video de las cámaras de seguridad de Plaza Las Américas del 30 de noviembre de 2019 demostró al Querellante parado a las 7:03 pm en la entrada de la

puerta hacia el pasillo de servicio en el primer piso. Según las imágenes de ese día, se observa al Querellante entrar al área del baño a las 7:03 pm y 7:11 pm, saliendo rápidamente de éstos. Se observa, además, salvo por esas entradas al baño, que el Querellante permaneció parado sin hacer función alguna en el área del pasillo de servicio entre las 7:03 pm a 8:00 pm. Razonamos que si bien la hora escrita y calendarizada de su periodo de tomar alimentos no era la que él creía que era, entonces en ese periodo se le debió observar trabajando y no parado por casi una hora entera en una misma área sin realizar labores. Las circunstancias, los hechos y la prueba nos inclinan darle entero crédito a la versión esgrimida por dos (2) testigos patronales García y González y a la evidencia visual y documental aportada sobre dicho aspecto.

Otro obstáculo, el segundo, a dicha versión del Querellante dada a su supervisor es que no respondió el texto que también le enviaron en su momento cuando era buscado por González su supervisor inmediato. Y tampoco respondió ninguno de los llamados que este le realizó por radio. No hubo prueba en el sentido de que el Querellante confrontó problemas con su radio de comunicaciones por lo que podemos inferir que no estaba incomunicado en dicho periodo por razones de su equipo, porque dicha radio estaba operando correctamente. Si esas eran las circunstancias relatadas por el Querellante a su supervisor inmediato de que se equivocó en la hora en que debió coger su periodo de tomar alimentos debió responder al menos uno de los varios llamados que en su momento le hicieron. Debemos enfatizar en este punto que el Querellante, dentro del argumento de su equivocación, había

firmado previamente el itinerario de trabajo; itinerario que contenía el periodo de 7 pm a 8 pm como el periodo de tomar alimentos para dicho día y que éste le había tomado fotos con su teléfono celular. Es en dicho contexto en que evaluamos el que su supervisor González no logró comunicarse con el Querellante (por espacio de casi una hora) luego de múltiples llamados, cuando estaba supuesto a estar trabajando en determinada área. No obstante, el Querellante no le respondió llamado alguno a su supervisor durante dicho periodo en que alega estaba, por equivocación, en su periodo de tomar alimentos o de descanso. A nuestro modo de ver la prueba, el haberle respondido los llamados de su supervisor inmediato por radio o texto oportunamente le hubiera brindado la oportunidad al Querellante de poder dar alguna explicación sobre su prologada y hasta entonces desconocida ausencia física del área que le designaron para trabajar. Ello quizás habría podido darle más credibilidad y justificación a su versión de que se equivocó en coger su periodo de tomar alimentos a una hora distinta y no dar la impresión de que no lograban encontrarlo cuándo más lo necesitaban. Recuérdese y téngase presente que la aquí evaluada conducta del Querellante, de no responderle -en un momento dado- los llamados al supervisor González, fue después de que, en horas laborables, fuera visto dos (2) horas antes, parado en una misma área sin realizar funciones de su puesto de conserje y mantenimiento por espacio de casi una (1) hora. Ello coloca al Querellante en una posición donde no prestó labores para su Patrono en determinado periodo, previo a equivocarse de hora al coger su periodo de tomar alimentos y luego no responderle los llamados que

le hacia su supervisor. Ciertamente, todo esto es en suma al hecho de la existencia de una estipulación válidamente negociada y firmada entre las partes donde el Querellante, por medio de su representante exclusivo, reconoce que de ser disciplinado con cualquier otra medida disciplinaria a partir de la referida estipulación se consideraría como justa causa para su despido.

Plaza Las Américas cuenta con una Política de Vigilancia por Video y Monitoreo Electrónico, que establece la política de la empresa mediante la cual ésta supervisa el orden y seguridad de sus operaciones, empleados y visitantes. Con respecto a sus operaciones y empleados realiza una observación directa de la dedicación y eficiencia de los empleados al descargar sus deberes y funciones mientras están laborando en el centro comercial. El Querellante conocía de dicha Política de Vigilancia por Video y Monitoreo Electrónico, también conocía su obligación de responder los llamados que le realizara su supervisor inmediato a través del radio de comunicación que tiene como parte de su equipo de trabajo. De igual manera, conocía que como producto de la estipulación firmada el 18 de enero de 2019 cualquier otra acción disciplinaria que se tomara en su contra a partir de la referida estipulación se consideraría como justa causa para su despido. El Patrono de autos realizó una investigación adecuada. Se probaron todas las imputaciones menos la de la Regla 38 sobre insubordinación. No vimos ningún elemento en la investigación efectuada ni en la prueba aquilatada ni en la narración de los hechos que nos haga pensar que la investigación, la prueba o la narración de lo sucedido estaban matizadas, viciadas o prejuiciadas en su contra. Tampoco que

estuvieran enmarcadas bajo elementos injustificados, caprichosos y arbitrarios, contrarios al Convenio Colectivo o al concepto de la justa causa estatuida tanto en la Estipulación firmada entre las partes el 18 de enero de 2019 como en la Ley sobre los despidos en suelo puertorriqueño.

Dada la prueba pertinente en este caso sobre la justa causa de la acción disciplinaria impuesta, el Convenio Colectivo, la prueba creída y la Ley, resolvemos, conforme a los hechos y al derecho vigente, el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

El despido del Sr. Ángel Pérez Santos fue justificado. Se confirma la acción disciplinaria.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

CERTIFICACIÓN

DADO y archivado en autos en San Juan, Puerto Rico, hoy día miércoles, 10 de agosto de 2022 y se remite copia de esta notificación en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. WILFREDO SOTO SUAREZ
ABOGADO PATRONO
BUFETE TORO, COLÓN & MULLET P.S.C
416 PONCE DE LEÓN AVENUE,
UNIÓN PLAZA SUITE 311,
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918-3430

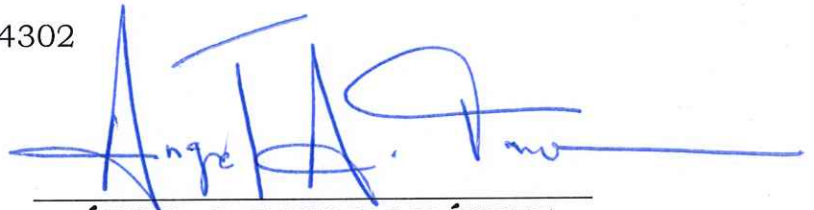
SR. JAVIER GARCÍA BERRIOS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
PLAZA LAS AMÉRICAS
PO BOX 36268
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-3668

SR. FRANCISCO RIVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PLAZA LAS AMÉRICAS, INC
PO BOX 36268
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-3668

LCDO. RICARDO GOYTIA
ABOGADO UNIÓN
PO BOX 360381
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-0381

SR. NELSON PEÑA RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
UPR STATION
APTO 22014
RÍO PIEDRAS, PUERTO RICO 00931-2014

LCDO. JOSÉ E. CARRERA ROVIRA
ABOGADO UNIÓN
PO BOX 194302
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-4302



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO