

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

AIRPORT AVIATION SERVICES
"la Compañía"

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-15

**SOBRE: DESPIDO (FALTA DE RESPETO
LENGUAJE ABUSIVO)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el martes, 8 de enero de 2008, 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 marzo de 2008, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por AIRPORT AVIATION SERVICES, en adelante denominada "la Compañía", el Sr. José Francisco Pueyo Font, Director de Recursos Humanos; y el Lcdo. Fernando A. Baerga Ibañez, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores Ángel Vázquez,

Oficial; Pedro Díaz, querellante; y el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

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

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo en lo que la SUMISIÓN respecta por lo que procedimos a solicitarle a los Asesores Legales que nos suministraran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA: “Determinar si el despido del querellante Pedro Díaz fue o no justificado. De no ser justificado, el árbitro proveerá el remedio conforme al convenio colectivo y al derecho aplicable.”

POR LA UNIÓN: “Que el árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o conforme al convenio colectivo. Del árbitro determinar que no lo estuvo, que emita un remedio adecuado que incluya la reposición en el empleo mas el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

Luego del análisis pertinente, evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la prueba presentada, hacemos nuestro el proyecto de sumisión emitido por la compañía.¹

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asuntos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo de 15 de julio de 2004 a 15 de julio de 2007.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit 1, Compañía - Carta de 25 de mayo de 2006 dirigida al Sr. Ferdinand López y suscrito por la Sra. Norma Fuentes.

2. Exhibit II, Compañía - Declaración Jurada de 31 de mayo de 2006 suscrita por la Sra. Norma Fuentes Cruz.

3. Exhibit III, Compañía - Carta de 27 de mayo de 2006 dirigida al Sr. Fafael Matos y suscrita por la Srta. Ivelisse Cintrón.

4. Exhibit IV, Compañía - Declaración Jurada de 31 de mayo de 2006 suscrita por la Srta. Ivelisse Cintrón.

5. Exhibit V, Compañía - Carta de 25 de mayo de 2006 dirigida al Sr. Rafael Matos y suscrita por el Sr. Ferdinand López.

6. Exhibit VI, Compañía - Personnel Action Form de 5-26-06 del Sr. Pedro Díaz.

7. Exhibit VII, Compañía - Personnel Action Form de 6-2-06 del Sr. Pedro Díaz.

8. Exhibit VIII, Compañía - Carta de 2 de junio de 2006 dirigida al Sr. Pedro Díaz y suscrita por Rafael Matos.

9. Exhibit IX, Compañía - Acuse de Recibo Manual de Empleados firmado por el Sr. Pedro Díaz.

10. Exhibit X, Compañía - Normas de Conducta y Disciplina Empresas Santana.

11. Exhibit XI, Compañía - Laudo emitido por la Árbitro Leixa Vélez Rivera de 7 de mayo de 2007 entre Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y Unión de Tronquistas.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Pedro Díaz estuvo o no justificado.

Sostiene la compañía que el despido del querellante estuvo justificado, ya que violó las reglas y normas de conducta de la compañía. En específico se le imputa al querellante usar lenguaje y conducta ofensiva y abusiva hacia la empleada Norma Fuentes.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la compañía no logró probar el mismo.

Aquilatada la prueba que está ante nos no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

La compañía para sustentar su caso descansó en varios testimonios. El primero fue el de la Sra. Norma Fuentes. Esta declaró que lleva aproximadamente veinte (20) años trabajando en compañía; que conoce al querellante como compañero de trabajo; que al momento de los hechos el señor Díaz se desempeñaba como Delegado de la Unión; que ésta tenía un horario de 5:30 am a 1:30 pm de domingo a lunes; que el día 25 de mayo de 2006 el querellante se dirigió a esta y le dijo en forma despectiva, tono fuerte; “ni tu mamacita ni nadie te van a salvar que te dejen el horario igual que ahora, ni aun los años que llevas aquí”; que hubo personas que escucharon y presenciaron la

actitud del señor Díaz; que la señora Díaz entiende que lo sucedido es una falta grave; que ante lo sucedido ese día, se retiró de su puesto de trabajo y se dirigió a una de las oficinas.

La segunda persona utilizada por la compañía fue la Srta. Ivelysse Cintrón. Esta declaró que trabaja en la compañía desde el 2004; que conoce al querellante como compañero de trabajo; que estuvo presente el día de lo ocurrido con su compañero de trabajo, Norma Fuentes; que en un tono fuerte y agresivo el querellante le dijo, “ni tu mamacita, ni tu seniority te van a salvar del nuevo horario; si tu quieres tus ocho horas, vas a tener que trabajar de 8:00 am a 5:00 pm;” que la señora Fuentes se vio bien afectada por el incidente.

Por último, la compañía presentó al Sr. José F. Pueyo. Este indicó el tiempo que lleva trabajando para la compañía; que en relación a estos hechos, recibió una llamada del señor Matos sobre lo ocurrido; que procedió a realizar una investigación; que una vez se concluyó la misma, se procedió a aplicar la acción disciplinaria a tono con las Reglas de Disciplina; que se procedió a despedir al querellante por las faltas cometidas con anterioridad, su historial disciplinario y por supuesto, por la falta cometida contra la señora Fuentes.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el 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 manteniendo así la conducta y moral del personal en su mas alto nivel.² En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.³

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma funcionamiento de la empresa, se considera justificado.⁴

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 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.
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 reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley núm. 80 no pretende ni puede, considerada 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

² Elkouri + Elkouri - How Arbitration Works, 6ta., Ed., BNA, Washington, D. C., 1985; págs. 635 Et. Seq.

³ Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

⁴ Secretario v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

adoptar aquellas reglas de eficiencia 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 v. PAN PEPIN, 2004 T. S. P. R. 59; JUSINO FIGUEROA v. WALGREENS, 2001 T. S. P. R. 50; SECRETARIO v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

De otro lado, el convenio colectivo en su artículo XIX - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN; sec. 2 (d) dispone que la compañía tiene el derecho de emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados. Como podemos observar, el convenio colectivo es claro y diáfano en ese particular.

La prueba presentada por la compañía y no rebatida ni refutada por la Unión, demostró que hubo justa causa⁵ para el despido del querellante.

No cabe la menor duda que la falta imputada y cometida por el querellante es una abusiva hacia una compañera de trabajo; mas aún, cuando y la señora Fuentes no le dio razón alguna para que éste actuara de la forma y manera que actuó.

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 múltiples oportunidades a través de la disciplina progresiva para que éste corrigiera su conducta. Éste no aprovechó las mismas.

La jurisprudencia y los árbitros han sido claros sobre este particular.⁶

A tono con los argumentos arriba esbozados, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Pedro Díaz estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de marzo de 2008.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 27 de marzo de 2008 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ F PUEYO FONT
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AIRPORT AVIATION SERVICES
P O BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

LCDO FERNANDO A BAERGA IBÁÑEZ
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

SR ÁNGEL M VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE

⁵ The Common Law of the Workplace - The View of Arbitrators - Theodore J. St. Antoine, Editor; BNA, Washington D. C., 1999; pág. 157 Et. seq.

⁶ 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 A. Farinacci; Block Drug Co., Caso núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J. R. T. v. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581 (1990); J. R. T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III