

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-11-2410
SOBRE: SUSPENSIÓN

CASO NÚMERO: A-12-1122
SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de los casos de referencia se efectuó el 15 de agosto de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 30 de septiembre de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por la Compañía compareció la Lcda. Giovanna Moreno, Asesora Legal y Portavoz, el Sr. José Pueyo Font, Director de Relaciones Laborales y el Sr. Jorge Luis Alemañy, Gerente de Saneamiento. Estos últimos en calidad de testigos. Por la Unión compareció el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Juan Santana, Presidente de la Unión y el Sr. Wilfredo Muriel, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

“Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión impartida a Wilfredo Muriel el 23 de febrero de 2011 y su despido el 29 de agosto de 2011 fueron o no justificados conforme a las normas de conducta y disciplina, el convenio colectivo y el derecho aplicable; de no ser justificados, que el Arbitro determine el remedio adecuado de acuerdo a la ley y el convenio colectivo.”

Por su parte el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión y/o el despido del empleado Wilfredo Muriel estuvieron o no justificados. De determinar que no lo estuvieron que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reposición en el empleo más el pago de los salarios y beneficios perdidos.”

Entendemos que los asuntos a resolver están contenidos en el proyecto de la Unión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. Excepto según limitado por éste 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 éste 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.
- (e)
- (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 que no estén en conflicto con las disposiciones de éste 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 cámaras de video, registro de bultos, sistema de registro de tiempo de trabajo por los empleados, etc.

IV. REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS EN LA SUSPENSION - A-11-2410

Regla 47: Rendimiento de trabajo bajo promedio; trabajo pobre y/o insatisfactorio

Primera Infracción: Advertencia Escrita

Segunda Infracción: 3 días de suspensión

Tercera Infracción: Despido

Regla 62: Ineficiencia, inhabilidad para ejecutar tareas asignadas debido a la actitud del empleado

Primera Infracción: Advertencia Escrita

Segunda Infracción: 3 días de suspensión

Tercera Infracción: Despido

V. REGLA DE CONDUCTA IMPUTADA EN EL DESPIDO - A-12-1122

Regla 34: Insubordinación: Negativa deliberada a realizar tareas asignadas o instrucciones razonables dirigidas por un Gerente, Supervisor o por un oficial de seguridad de la

Compañía u agente de agencia federal o estatal; acciones de reto y/o cuestionamiento a la autoridad del supervisor sobre instrucciones de trabajo.

Primera Infracción: 3 días de suspensión

Segunda Infracción: Despido

VI. MERITOS DE LA QUERRELLA A-11-2410-SUSPENSION

La querellada se dedica a la confección de alimentos para clientes tales como hospitales, restaurantes, líneas aéreas y hoteles. Estas operaciones están altamente reguladas por el Departamento de Salud de Puerto Rico y por la agencia federal FDA. En dicha operación el saneamiento como la sanitización son aspectos medulares en las operaciones de la empresa. Todo empleado recibe al comienzo de su relación obrero patronal las Normas de Conducta y Disciplina.² Estas son promulgadas por la empresa para el buen y normal funcionamiento de la misma. El querellante realizaba funciones de "Cleaner" con la empresa. El Sr. Muriel fue suspendido de empleo y sueldo por un periodo de tres (3) días laborables desde el 27 de febrero hasta el 1 de marzo de 2011 imputándosele violación a las reglas de conducta 47 y 62 del Reglamento de Conducta.³ La empresa alega que el 22 de febrero de 2011 el empleado querellante no cumplió con las tareas asignadas dejando equipo sin limpiar y que otras tareas las realizó de manera totalmente insatisfactoria al dejar áreas y equipos sucios. En dicha comunicación se le indicó que durante el mes de diciembre de 2010 se le amonestó debido a su ineficiencia y actitud hacia el trabajo designado. En la misma también se le advirtió que cualquier violación adicional luego de la suspensión podría conllevar el despido de su empleo.

² Exhibits 2 conjunto.

³ Exhibits 6 de la Compañía.

A los fines de probar su caso el Patrono sometió prueba documental como testifical. La Unión no sometió prueba por entender que el Patrono no había probado su caso. De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos no procede la suspensión del empleado reclamante. Veamos.

La prueba sometida por la Compañía adolece de un problema probatorio difícilmente superable. De la propia carta de suspensión se desprende que la prueba testifical traída no le consta de propio y personal conocimiento al testigo de la Compañía. En dicha carta se dice y citamos: “El pasado mes de diciembre 2010 usted fue amonestado debido a su ineficiencia y actitud en el trabajo asignado. Nuevamente hemos recibido un informe del Supervisor de Saneamiento que señala que el martes 22 de febrero usted no cumplió con las tareas asignadas, (equipo sin limpiar) y otras las hizo de forma totalmente insatisfactoria al dejar áreas y equipos sucios.” (Subrayado nuestro) Aun cuando en nuestro foro no aplican las reglas de evidencia es un hecho que ciertos parámetros deben mantenerse para asegurarse que la prueba sea confiable para sostener medidas disciplinarias en el área industrial. El derecho del reclamante a confrontarse con la prueba y con los testigos que dicen haber visto o escuchado no se cumple cuando la persona que testifica recibe un informe de tercero y actúa a base del mismo. El Profesor Demetrio Fernández en su libro El Arbitraje Obrero Patronal en la página 258-259 nos dice y citamos: “La exclusión de la prueba de referencia es fundamentada en varias razones: Primero, hemos destacado como razón primordial la falta de conocimiento personal sobre lo declarado que tiene el testigo. Segundo, la declaración que comprende la prueba de referencia se ha hecho fuera del salón del tribunal y sin estar debidamente juramentado el que la hizo por lo que no puede configurarse el delito de perjurio. Tercero, la prueba se visualiza

desconfiable porque la persona que hizo la declaración no está disponible para ser conainterrogada a los fines de determinar veracidad, motivos y prejuicio. Cuarto, el árbitro se encuentra privado de la oportunidad de observar la compostura de la persona mencionada por el testigo.”

El testigo solo puede indicar que eso fue lo que le dijeron o le plasmaron en un informe escrito pero no puede testificar sobre la veracidad o falsedad de lo informado en el mismo. Concluimos que la prueba sometida por la Compañía no cumple con la calidad de prueba necesaria para sostener la suspensión de tres (3) días impuesta al reclamante.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

La suspensión del empleado reclamante no estuvo justificada. No quedó probada la violación a las reglas de conducta imputadas. Se ordena el pago por los días que estuvo suspendido el reclamante.

VIII. MERITOS DE LA QUERRELLA- A-12-1122 - DESPIDO

En el caso que nos ocupa el empleado reclamante fue despedido por la Compañía imputándosele violación a la Regla de Conducta número 34 - Insubordinación. Luego de un análisis de la prueba concluimos que la misma adolece del mismo defecto que en el caso de suspensión. En la carta de despido se señala y citamos: “Según reporte del Sr. Che León, el domingo 28 de agosto del corriente le impartió instrucciones para que recogiera la basura en la Oficina de Transporte.

Usted le indicó al Sr. Che León que no lo iba a hacer porque se iba a las 11:00. Como cuestión de hecho, usted ponchó su hora de salida antes, esto es, a las 10:58 p.m.”⁴

Como podemos ver nuevamente la prueba del Patrono tiene el defecto de que el testigo no tiene propio y personal conocimiento de los hechos. Por tal razón el reclamante no puede ejercer su derecho de contra interrogar al testigo que dice que el cometió un acto de insubordinación. El testigo presentado por la Compañía solo puede testificar lo que le dijeron o redactaron en un informe. Tal prueba no cumple con el peso de la prueba que tiene el patrono para demostrar que el despido del reclamante estuvo justificado. Acogemos el mismo fundamento utilizado en el caso de suspensión sobre la prueba de referencia. Entendemos que el despido no se sostiene no obstante debemos resolver cual va a ser el remedio que procede. El Convenio Colectivo en su Artículo VI - Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje se dispone en el inciso h lo siguiente: “En los casos de despido injustificado, el árbitro tendrá la autoridad para ordenar la reinstalación con paga y demás haberes dejados de percibir y/o sin paga y cualquier otro remedio que entienda que procede.” Entendemos que procede el remedio que contempla el convenio colectivo en casos de un despido injustificado. No podemos avalar ningún tipo de medida disciplinaria con ese tipo de prueba.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

IX. LAUDO

El despido del reclamante no estuvo justificado se ordena la reinstalación con todos los haberes dejados de percibir.

⁴ Exhibits 5 de la Compañía.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 22 de mayo de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de mayo de 2014 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 RECURSOS HUMANOS
SKY CATERERS
PO BOX 38097
AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937

LCDA GIOVANNA P. MORENO
UNIÓN PLAZA SUITE 810
AVENIDA PONCE DE LEÓN 416
SAN JUAN PR 00918-3426


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III