

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  
Tel. 754-5310 fax 756-1115

AIRPORT SHOPPES  
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
TRABAJADORES DE  
AEROPUERTOS  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 11-3346

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se encontraba pautada para efectuarse en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 1 de marzo de 2013. No obstante, la presentación legal de ambas partes solicitaron someter la controversia mediante alegatos.<sup>1</sup> Quedando sometido la controversia para su adjudicación el 30 de agosto de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Determinar si el despido de la Querellante Gloria Valentine fue uno justificado. De no se justificado el árbitro proveerá el remedio conforme al Convenio Colectivo y la ley aplicable.

---

<sup>1</sup> La solicitud fue hecha por el Lcdo. Héctor M. Pereira (Compañía) y el Lcdo. José E. Carreras (Unión).

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

Sección 1...

Sección 7. La Compañía, sí desea, establecerá y/o promulgará reglas y reglamentos para operar su negocio que no sean inconsistentes con este Convenio. La Unión será provista con una copia de tales reglas y reglamentos. Queda atendido que cualesquiera regla y reglamento promulgado que puedan ser de aplicación a asuntos relacionados con la disciplina de empleados podrán ser cuestionados por la Unión bajo el procedimiento de quejas y agravios de este Convenio.

#### 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 de 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 el eficiente y efectivamente su negocio incluyendo pero sin limitación, lo siguiente:

a)...

h) Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto por las disposiciones de este Convenio Colectivo según de tiempo en tiempo estime necesario, en el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como cámaras de video, registro de bultos, Sistemas de registro de tiempo trabajado por los empleados, etc.

Sección 3...

#### ESTIPULACIÓN

En la ciudad de Carolina Puerto Rico, a 2 de febrero de 2000, las partes libre y voluntariamente aceptaron aclarar y enmendar disposiciones de la Política sobre Procedimiento y Normas sobre el Manejo de Cajas Registradoras, la cual entró en vigor el 2 de agosto de 1994 y fue enmendado el 1ro de noviembre de 1994.

**COMPARECEN**

DE UNA PARTE: La Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto (UITA), representada en este acto por su Presidente, Julio Rodríguez.

DE LA OTRA PARTE: La Compañía Airport Shoppes, representada en este acto por su Gerente General, Guillermo Ocasio.

ACUERDAN; Libre y voluntariamente adoptar la siguiente Política operacional para el manejo de las cajas registradoras de Airport Shoppes, Inc.

**POLÍTICA  
PROCEDIMIENTO Y NORMAS SOBRE EL MANEJO DE CAJAS  
REGISTRADORAS<sup>2</sup>**

Con el fin de reglamentar el manejo de cajas registradoras fomentar el manejo de las mismas y establecer las acciones disciplinarias a seguirse en caso que se requiera acción correctiva, se establecen los siguientes procedimientos y normas. Los Procedimientos y normas detallados a continuación aplicarán tanto cuando se le efectúe el cuadro final, se le efectúen cuadros parciales o se le efectúen arqueos de caja a los respectivos cajeros sometidos a la auditoria por nuestro personal administrativo.

1. Primera infracción - advertencia escrita y se le dará un adiestramiento adicional si él empleado lo estima necesario. El adiestramiento debe ser provisto por una persona adiestrada por la Compañía.
2. Segunda infracción - advertencia escrita y se dará un adiestramiento adicional, provisto por una persona adiestrada por la Compañía, si el empleado lo estima necesario.
3. Tercera infracción - advertencia escrita y se dará un adiestramiento compulsorio provisto por una personal adiestrada por la Compañía, dentro de un periodo de diez (10) laborables a partir de la infracción.
4. Cuarta infracción - suspensión de empleo y sueldo por un término de tres (3) días laborables.
5. Quinta infracción - suspensión de empleo y sueldo por un término de cinco (5) días laborables.
6. Sexta infracción - separación de empleo y sueldo.

Por infracción se considerará cualquier descuadre que envuelva la cantidad igual o mayor de seis dólares (\$6.00) ("over" o "short") en ventas

---

<sup>2</sup> *Exhibit 7 Conjunto.*

de 0 a novecientos noventa y nueve dólares (\$999.00) y la cantidad igual o mayor de nueve dólares (\$9.00) ("over" o "short") en ventas de mil dólares (\$ 1000.00) en adelante.

De el empleado incurrir en un descuadre, igual o mayor a cien dólares (\$100), la Compañía separará inmediatamente al empleado de empleo y sueldo, basándose en la negligencia crasa en el desempeño de sus funciones. En este caso no será necesario el procedimiento de seis infracciones.

La Compañía y/o sus representantes tendrán diez (10) diez laborables para tomar acción disciplinaria y entregar las infracciones.

A los (12) meses de la fecha de comienzo del empleado, se eliminarán como bonos las tres (3) primeras infracciones. Esto aplicará a todos los empleados que comiencen posterior a la firma de esta Estipulación. Todos los empleados activos a la firma de esta Política se mantendrán con la fecha de bonificación estipulada en la política anterior, la cual se determina como el 3 de julio de todos los años subsiguientes. Del empleado no haber incurrido en dichas tres (3) infracciones, se le eliminarán las que tenga, siempre hasta un máximo de tres (3) y un mínimo de cero (0). Nunca el empleado incurrirá en un crédito por concepto de este bono.

La política aquí establecida es de carácter prospectivo, entendiéndose que aquellas acciones disciplinarias en proceso bajo la política anterior continuarán su curso de acción. Se entenderá además, que las faltas cometidas bajo la política anterior al momento de esta estipulación serán acumulativas a los efectos de ser procesadas bajo esta nueva forma.

Por la Unión (UITA):

Por Airport Shoppes Inc:

Julio Rodríguez Cruz

Guillermo Ocasio Bravo

#### IV. HECHOS ESTIPULADOS

1. La presente querrela surgió durante la vigencia del presente Convenio Colectivo que fue firmado el 30 de abril de 2009 con fecha de expiración del 3 de mayo de 2013.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> *Exhibit 1 Conjunto.*

2. La querella fue iniciada por la Unión mediante la radicación de una carta de primer paso de quejas y agravios el 20 de mayo de 2001, suscrita por el presidente de la UITA, Juan A. Santana.<sup>4</sup> En la misma la UITA reclamó que, luego de un sexto descuadre de caja registradora, no estaba de acuerdo con la separación de la Sra. Gloria Valentine.
3. La Sra. Gloria Valentine recibió la orientación que se brinda a todo empleado nuevo el 23 de agosto de 2010.<sup>5</sup> Además, se le entregaron el Manual de Procedimientos y Normas Sobre el Manejo de Cajas Registradoras, y el Manual del Empleado, Políticas de Seguridad y Supervisión por Video entre otros.<sup>6</sup>
4. El 23 de agosto de 2010, la querellante suscribió con la Compañía un contrato de empleo de carácter probatorio por 90 días calendarios.<sup>7</sup>
5. El 2 de febrero de 2000, la Compañía y la UITA suscribieron una Estipulación sobre la Política del Procedimiento y Normas sobre Manejo de Cajas Registradoras.<sup>8</sup> Dicha Estipulación establece como medida disciplinaria, la separación de empleo y sueldo al empleado que reciba (6) infracciones por descuadre de las cajas registradoras.
6. Entre el 15 de noviembre de 2010 y el 6 de febrero de 2011, la Querellante incurrió en cuatro infracciones por descuadre de la caja registradora, por lo que fue suspendida de empleo y sueldo. El 6 de abril de 2001, al recibir su quinta

---

<sup>4</sup> *Exhibit 2 Conjunto.*

<sup>5</sup> *Exhibit 3 Conjunto.*

<sup>6</sup> *Exhibit 4 y 5 Conjuntos.*

<sup>7</sup> *Exhibit 6 Conjunto.*

<sup>8</sup> *Exhibit 7 Conjunto.*

infracción por descuadre de las cajas registradoras, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo por segunda ocasión. En dicha ocasión se le apercibió que de recibir una sexta infracción sería causa para una separación permanente del empleo.

7. El 8 de mayo de 2011, la Querellante se descuadró por sexta ocasión. La Compañía amonestó por sexta ocasión a la Querellante, separándola permanentemente de su empleo.

## V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que el despido de la Sra. Gloria Valentine estuvo justificado. Sostuvo que entre el 15 de noviembre de 2010 y el 6 de mayo de 2011, la Querellante tuvo seis (6) descuadres de caja registradora. Por lo cual, a tenor con la Política de Manejo y Normas de Cajas Registradoras, suscrita por la Unión y la Compañía, los actos de la Querellante constituyen justa causa para su despido.

La Unión, por su parte, argumentó que el despido de la Querellante no se justifica. Por lo que, reclama la reposición de la empleada en su puesto; los salarios y haberes dejados de devengar.

Al examinar los hechos y la prueba presentada podemos determinar que entre el 15 de noviembre de 2010 y el 6 de mayo de 2011, la Querellante incurrió en cinco (5) descuadres de cajas registradoras. Por estos hechos la Querellante, entre otras acciones, fue suspendida de empleo y sueldo en dos (2) ocasiones y se le advirtió que de ocurrir un sexto (6) descuadre sería separada de empleo y sueldo permanentemente. Que con posterioridad a los hechos anteriores, el 8 de mayo de 2011, la Querellante volvió a

incurrir en un descuadre de caja registradora. Siendo esta la sexta vez fue separada de empleo y sueldo permanentemente.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

#### VI. LAUDO

El despido de la querellante, Gloria Valentine estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 12 de febrero de 2014.



**BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 12 de febrero de 2014, y se remite

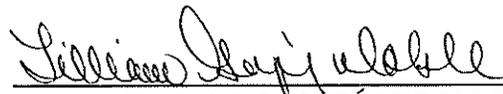
copia por correo a las siguientes personas:

**SR JOSE PUEYO**  
DIRECTOR RELACIONES LABORALES  
AIRPORT SHOPPES  
PO BOX 37779  
SAN JUAN PR 00937

**SR JUAN A SANTANA PIZARRO**  
PRESIDENTE UITA  
AVENIDA ITURREGUI CALLE 415  
BLOQUE NA-43  
CAROLINA PR 00984

**LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA**  
REPRESENTANTE LEGAL UITA  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO HÉCTOR M PEREIRA CÓRDOVA  
REPRESENTANTE LEGAL AIRPORT SHOOPES  
UNIÓN PLAZA SUITE 810  
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3426



---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III