

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AIRPORT SHOPPES
(Compañía)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM.: A-10-22

SOBRE:
DESPIDO
Sr. José Rivera Rivera

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 12 de septiembre de 2012. El caso quedo sometido para efectos de adjudicación el 26 de noviembre de 2012, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, en adelante "la Unión": el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el señor Juan Santana, representante; y el señor José Rivera Rivera, querellante.

Por Airport Shoppes, en adelante la "Compañía": el Lcdo. Reynaldo Quintana, asesor legal y portavoz; el señor José Pueyo, representante; el señor David Arroyo, testigo.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYCTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono

Determinar si el despido del querellante, señor José Rivera Rivera, quedó o no justificado de conformidad con la prueba y los hechos, de no estarlo que disponga el remedio dispuesto por la legislación aplicable.

Por la Unión

Que la árbitro determine de acuerdo a los hechos probados, prueba desfilada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes si se justifica o no el despido del querellante; de determinar que no se justifica, provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de los haberes dejados de devengar, honorarios de abogados e intereses.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del señor José Rivera Rivera estuvo justificado o no.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTEARTÍCULO 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 del otorgamiento de cualquier 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) Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las 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 de sus empleados;
- 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 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 en orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes, tales como cámara de video, Registro de bultos, Sistema de registro de tiempo trabajado por los empleados, etc.

NORMAS DE CONDUCTA Y DISCIPLINA

...

38. Pelear o provocar actos de violencia o invitar a pelear a otro empleado, supervisor, gerente, oficial de seguridad, cliente o cualquier persona particular, amenaza de daño corporal, alterar la paz en los predios de la compañía o en los predios usados por ésta:

- Primera infracción: despido

39. Amenazar y/o intimidar a cualquier empleado o supervisor, cliente o visitante de la compañía ya sea física, verbalmente o por cualquier otro medio:

- La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.

...

III. HECHOS PROBADOS

1. Para la fecha de los hechos el querellante, José Rivera Rivera, ocupaba el puesto de "General Attendant-Utility" en la Compañía.
2. El 1 de junio de 2009, el querellante amenazó al empleado David Arroyo Aponte al decirle que "le iba a romper el hocico y los dientes", mientras ambos se encontraban en la cocina del concesionario Café Caribe.
3. A raíz de la amenaza, el señor Arroyo Aponte habló con su supervisor y le informó lo ocurrido con el querellante; éste último le requirió un reporte de lo sucedido.
4. El 4 de junio de 2009, el señor Arroyo Aponte hizo el reporte² solicitado, donde expuso lo sucedido con el querellante.
5. La Compañía realizó una investigación sobre el incidente; a tenor con lo concluido, el 10 de junio de 2009 la Compañía le remitió

² Exhibit 1 del Patrono.

comunicado³ al querellante donde le informa su despido por haber infringido las Reglas de Conducta #38 y #39.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, José Rivera Rivera, estuvo justificado o no.

La Compañía alego, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió las normas y procedimientos de la Compañía; que consistió en amenazar con daño físico a otro empleado durante el desempeño de sus funciones.

La Unión alegó, que las acciones disciplinarias impuestas al querellante no estuvieron justificadas.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). A esos efectos, el Patrono cumplió con dicho requisito. Veamos.

³ Exhibit 2 conjunto.

El Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Dentro de dichas normas, se encuentran las Reglas de Conducta #38 y #39, con sus respectivas acciones disciplinarias.

Para sustentar la determinación del despido, el Patrono presentó como testigo al señor José Pueyo, Director de Relaciones Laborales. En lo pertinente éste declaró, que luego de advenir en conocimiento de lo sucedido, realizó la correspondiente investigación. Sostuvo, que entrevistó a ambos empleados; donde el querellante admitió haberle dicho los comentarios al señor Arroyo como reacción a una situación personal anterior. Por su parte, el señor Arroyo le admitió que no empujó a que el querellante le verbalizó la amenaza, éste no se sintió intimidado por el comentario. Luego entonces, el Director de Relaciones Laborales evaluó el reporte realizado, el expediente del empleado y las Reglas de Conducta; para así tomar la determinación de despedir al querellante.

Estas declaraciones hechas por el Director de Relaciones Laborales, concurren con el testimonio prestado por el señor Arroyo. Ninguna de las dos declaraciones fueron controvertidas; a pesar de que el querellante estuvo disponible, éste no prestó testimonio alguno.

En el caso de autos, quedo establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y las Reglas de Conducta son claras en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. No obstante, también quedó evidenciado el derecho que tiene la Compañía de proceder con el despido de un empleado, como primera y única sanción, por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio. A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemesphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor José Rivera Rivera no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo

La prueba testifical y documental presentada por el Patrono demostró, que en efecto, el querellante incurrió en las faltas imputadas.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

VI. LAUDO

El despido del señor José Rivera Rivera estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2012.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de diciembre de 2012, y remitida

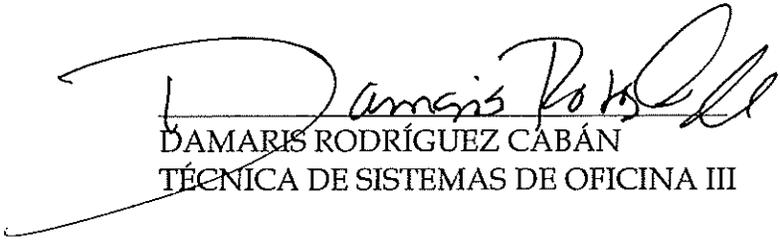
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR JUAN A. SANTANA PIZARRO
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE AEROPUERTOS (UITA)
4TA EXT. COUNTRY CLUB
CALLE 415 NA-43
AVE. ITURREGUI
CAROLINA PR 00982-1801

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

SR JOSÉ PUEYO
REPRESENTANTE
AIRPORT SHOPPES
PO BOX 37779
AIRPORT STATION
SAN JUAN PR 00937



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III