

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

CBS OUTDOOR PUERTO RICO, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1202

SOBRE: DESPIDO
(INSUBORDINACIÓN)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue pautada para el miércoles, 22 de junio, a las 8:30am, 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 5 de agosto, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por CBS OUTDOOR PUERTO RICO, INC., en adelante denominada, “**la Compañía**”: la Sra. Ivelysse Agostini, gerente general; el Sr. Ettiene Rieckfol, director operaciones; el Sr. Charlie Velázquez, testigo; y el Lcdo. Miguel Palou Sabater, asesor legal y portavoz. También estuvo presente la Lcda. Maralyse Álvarez Sánchez.

De otro lado, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada, “**la Unión**” comparecieron: los señores Ángel Vázquez, oficial; Abimelec Santiago, querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, asesor laboral y portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídos, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no estarlo el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo de 2010 al 2013.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía – Memorando de 26 de agosto de 2010, sobre terminación de empleo del Sr. Abimalec Santiago.
2. Exhibit II, Compañía – Memorando de 14 de septiembre de 2009, sobre supervisión de empleo del señor Santiago.
3. Exhibit III, Compañía – Memorando de 28 de febrero de 2009, sobre amonestación del señor Santiago.
4. Exhibit IV, Compañía – Memorando de 13 de agosto de 2008, sobre ausencias sin notificar del señor Santiago.

5. Exhibit V, Compañía – Memorando de 17 de junio de 2009, sobre ausencias y tardanzas del señor Santiago.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES
PERTINENTES

ARTÍCULO XIV

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1

La Compañía tendrá en todo momento el derecho de disciplinar por justa causa a los empleados que dejen de cumplir con las obligaciones de su empleo, o que falten a las normas de conducta establecidas, o a la disciplina que debe regir toda empresa de negocio, siempre y cuando que la acción de la Compañía no esté en conflicto con las disposiciones de este Convenio o que dicha medida disciplinaria sea arbitraria, caprichosa o discriminatorio.

Sección 2.

La Compañía tendrá la opción de despedir al empleado que incurra en cualquiera de las siguientes violaciones como primera ofensa:

- a. En casos de amenazas, agresiones físicas o verbales.
- b. Trabajar bajo la influencia de bebidas embriagantes o drogas narcóticas, así como también la venta, uso o posesión de bebidas embriagantes o de drogas narcóticas.
- c. Negligencia crasa en el cumplimiento de deber.
- d. Falta de honradez y/o destrucción o remoción deliberada de la propiedad de la Compañía, de la propiedad de otro empleado o de un cliente de la Compañía, mientras dicha propiedad esté en lugar o terreno de la Compañía o bajo la custodia de la Compañía o del cliente.
- e. Falsificar o alterar un documento de la Compañía.
- f. Abandono de trabajo sin justa causa.

- g. Conducta que envuelva depravación moral dentro de la propiedad de la Compañía y/o desempeño de sus funciones.

Sección 3

Toda amonestación escrita y suspensión será notificada por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión, y se hará constar los hechos que dan base a tal acción fecha y lugar donde ocurrieron. La misma será entregada dentro de cinco (5) días de ocurridos los hechos que dan base a tal acción y, de no ocurrir, perderá su efectividad.

Sección 4

Las acciones disciplinarias caducarán luego de doce (12) meses de ocurridos los hechos que dieron margen a la misma. En caso de suspensión de empleo y sueldo, estas caducarán luego de dos (2) años de haberse impuesto la misma. Las acciones disciplinarias por violación al Sistema de Seguridad de Protección contra Caídas no caducarán.

Sección 5

Las medidas disciplinarias se regirán generalmente siguiendo las reglas de disciplina progresiva, o sea, amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y despido. La Compañía, sin embargo, evaluará cada situación caso a caso y determinará cuál es la medida disciplinaria apropiada.

ARTÍCULO XXXII

ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 1 – Reconocimiento

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que digan las disposiciones de este Convenio, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de administración que no están establecidos en este Convenio.

Sección 2 – Derecho de Administración

Las partes acuerdan que la eficiencia de cualquier empresa requiere la clara autoridad y libertad de hacer decisiones de parte

de la gerencia. Consistente con, y excepto como de otro modo se limite por los términos de este Convenio, todas las responsabilidades, poderes y autoridad que la Compañía tenía previo a la firma de este acuerdo, son retenidas por ésta. Además, a manera de ejemplo y no a manera de limitación, la Compañía retiene el derecho de mantener el orden, disciplina y eficacia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y poner en vigor las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones y controlar la fuerza trabajadora y empleados; el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, suspender y remover empleados; el derecho de introducir nuevo equipo y maquinaria y/o eliminar o cambiar equipo existente, servicios y procesos; el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y establecer cambios en el volumen de trabajo y turnos de trabajo; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el lugar y alcance de sus operaciones y su comienzo, expansión, reducción, o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad; el derecho de determinar los estándares, métodos y medio de producción; el derecho de determinar el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de los empleados que necesita la compañía en cualquier momento y el número de clasificaciones de empleados que serán asignados en cualquier, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener a establecer estándares de calidad y cantidad a mantenerse; el derecho a determinar la existencia o no existencia de hechos que son la base de cualquier y toda decisión gerencial.

Sección 3

Esta referencia a cualquiera de los derechos y facultades específicas que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración, y no incluye todos, ni restringe cualquiera de los derechos y autoridad que tiene la Compañía para administrar sus negocios, tales derechos o facultades son estricta y exclusivamente los derechos o facultades de la Compañía.

Sección 4

Excepto si son modificados pro este Convenio, todos los derechos, poderes y autoridades que la Compañía tenía antes de

firmarse este Convenio se retienen y quedarán exclusivamente sin limitaciones con la Gerencia.

Sección 5

La ausencia del ejercicio por parte del patrono de cualquier derecho, prerrogativa o función aquí contemplada o el ejercicio de cualquier derecho, prerrogativa o función en una forma particular, no será considerada como renuncia del empleador a ejercer sus derechos, prerrogativas o funciones ni lo precluirá de ejercer el mismo en cualquier otra forma que no se contraponga con lo dispuesto en este Convenio.

OPINIÓN

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

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que éste incurrió en insubordinación. En adición, sostiene que éste – querellante – no aprovecho las oportunidades que le brindaron a través de la disciplina progresiva, de corregir patrones de conducta exhibidas por éste.

La Unión, por su parte sostiene, que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver, veamos.

Para sostener su caso la Compañía presentó en la silla de los testigos al Sr. Charlie Velázquez. Entre otros, éste declaró que lleva veintidós (22) años trabajando en la Compañía; trabajó como ayudante, instalador, jefe de brigada y supervisor de operaciones; en la actualidad es gerente de operaciones; como gerente supervisa las instalaciones, coordina y asigna el trabajo, vela por las normas de la Compañía, coordina con los contratistas, cuadra la nómina, asegura el mantenimiento de la flota, entre otras; el horario de los instaladores es de 6:00 am a 3:00 pm; que

entran a esa hora ya que hay menos tráfico y es más seguro para trabajar; en ocasiones la Compañía lleva a cabo instalaciones fuera del horario regular de acuerdo a las necesidades de los dueños de los locales; el 26 de agosto el Querellante no llegó a las 6:00 am y el trabajo no se pudo realizar; que su supervisor le informó que el Querellante no había llegado a las 5:00 am como acordado y tampoco llamó; cuando el Querellante llegó el 26 de agosto se reunió con éste para ver que había pasado y éste le informó que se sentía mal; que a tono con las normas de la Compañía el empleado tiene que llamar si va a llegar tarde o se va ausentar; que el 26 de agosto en la tarde se reunió con el Querellante y el delegado para entregarle la carta de despido.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y la moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de la misma para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial del empleado.²

Éste es el caso ante nos.

De 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 una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.³

Nuestro más alto foro ha advertido que la “ley no pretende, ni puede, ser considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas....” Por consiguiente, se le

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington DC, (1985); págs. 635 et. seq.

² Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

³ Secretario de Trabajo vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarios para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad.⁴

En *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, nuestra más alta curia, expresó⁵:

“... si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.”

Por otro lado, el Convenio Colectivo en su Art. XIV, *supra*, dispone que la Compañía tendrá el derecho de disciplinar por justa causa a sus empleados. Como podemos observar, el Convenio Colectivo es claro y diáfano sobre este particular.

La prueba presentada por la Compañía, y no rebatida por la representación sindical, demostró que el Querellante incurrió en la falta imputada y que hubo justa causa para el despido.⁶ Más aún, el Querellante tuvo en sus manos el poder continuar trabajando en la Compañía cuando se le brindaron múltiples oportunidades en faltas que había cometido utilizando la disciplina progresiva, y éste no supo aprovechar las mismas. La Compañía cumplió cabalmente con dicho principio al advertirle al Querellante que de continuar y no mejorar su conducta iba a ser despedido.

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe de prevalecer.

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, procedemos a emitir el siguiente:

⁴ *Rivera Torres vs. Pan Pepín*, 2004 TSPR 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 TSPR 50; *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

⁵ 69 DPR 113 (1948).

⁶ *The Common Law of the Workplace – The View of Arbitrations –*, Theodore J. St. Antoine, BNA, Washington D.C., 1999; pág. 157 et. seq.

LAUDO

El despido del Sr. Abimelec Santiago estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de agosto de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 10 de agosto de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL M VAZQUEZ
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SRA IVELYSSE AGOSTINI
GERENTE GENERAL
CBS OUTDOOR
PO BOX 365042
SAN JUAN PR 00936

LCDO MIGUEL PALOU SABATER
McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III