

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

ATLANTIC PIPE CORPORATION
(Compañía)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-1424 y A-11-2177

SOBRE: DESPIDO (ABANDONO DE
TRABAJO) - JUAN L. AUDIFRED Y
OTROS

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

Las vistas de la presente controversia se celebraron los días viernes, 24 de agosto de 2012 y martes, 7 de mayo de 2013, a las 9:30 am, y los miércoles, 18 de febrero y 15 de abril de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.¹ El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 13 de julio de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por ATLANTIC PIPE CORPORATION, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Lourdes López, directora Recursos Humanos; y el Lcdo. Francisco J. Ramos Martínez, asesor legal y portavoz.

¹ Este caso se nos asignó el 17 de marzo de 2014 ante la jubilación de la Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez.

De otra parte, por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Iván Ramos, oficial; y el Sr. José Añeses Peña, asesor legal.

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

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

"Decida el Honorable Árbitro conforme a las disposiciones del convenio colectivo y conforme a derecho, si la conducta incurrida por los querellantes constituye una violación al convenio colectivo en sus artículos referentes a quejas y agravios y prohibición de huelgas, "walk-out" y abandono de servicios.

En la alternativa, que se determine por el Honorable Árbitro conforme a las disposiciones del convenio colectivo y conforme a derecho y expresamente conforme a la Ley Núm. 80, si la conducta incurrida por los querellantes constituyó causa justificada para su despido."

POR LA UNIÓN:

"Determinar si el despido de los querellantes estuvo o no justificado a la luz de los hechos y el convenio colectivo; de determinar que estuvo injustificado el árbitro dispondrá el remedio apropiado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de sus salarios y demás haberes dejados de devengar desde su despido hasta su reinstalación."

Luego de ponderar, aquilatar y analizar la prueba presentada ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido de los aquí Querellantes estuvieron o no justificados. De no estarlos, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes de 2008 - 2012.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Informe General de los Empleados.
2. Exhibit II, Compañía - Participantes de walk-out.
3. Exhibit III, Compañía - Carta del 14 de marzo de 2005 dirigida al Sr. Juan G. Eliza y suscrita por la Sra. Lourdes I. López. Anejados carta del 22 de octubre de 2007, memo del 1 de mayo de 2009 y carta del 5 de mayo de 2010.
4. Exhibit IV, Compañía - Carta del 6 de abril de 2010 dirigida a la Sra. Lourdes López y suscrita por el Sr. Iván Ramos Acosta.
5. Exhibit V, Compañía - Registro de Visitantes - Planta de Juana Díaz.
6. Exhibit VI, Compañía - Entrada y Salida Empleados Producción - Planta de Juana Díaz.
7. Exhibit VII, Compañía - Listado Empleados de Juana Díaz.
8. Exhibit VIII, Compañía - Certificación del 23 de junio de 2011 dirigida al Sr. Ignacio García García y suscrita por el Sr. Carlos Maldonado López.

9. Exhibit IX, Compañía - Memorando del 5 de octubre de 2011 dirigido a Todos los Empleados y suscrito por el Sr. Miguel Ruiz.
10. Exhibit X, Compañía - Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del 21 de junio de 2012 en el caso Alfredo L. Pacheco Oquendo vs. Negociado de Seguridad de Empleo (P-00938-12S).
11. Exhibit XI, Compañía - Correo electrónico del 29 de noviembre de 2010 dirigido a la Sra. Lourdes López del Sr. Miguel Ruiz.
12. Exhibit XII, Compañía - Financial Statements - September 30, 1009 - Independent Auditors Report.
13. Exhibit XIII, Compañía - Foto aérea de las facilidades de la Planta de Juana Díaz.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Declaración Jurada Confidencial de Testigo del Sr. Juan L. Audifred del 14 de enero de 2011.
2. Exhibit II, Unión - Declaración Jurada Confidencial de Testigo del Sr. Carlos G. Marquéz Nadal del 14 de enero de 2011.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO VIII NO HUELGA, NO PAROS, NO REDUCCIÓN Y NO CIERRE FORZOSO

Sección 1: Durante toda la duración de este Convenio Colectivo, la Unión, sus oficiales, agentes y/o representantes y empleados de la Unidad Contratante se comprometen a recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje que establece el Convenio Colectivo para todas sus materias, términos y condiciones de empleo; en vez de recurrir a

huelgas, paros, disminución o reducción de servicio ("walk-out"), piquetes o cualquier otro tipo de interferencia y/o interrupción de las operaciones y servicios de la institución.

Sección 2: Por su parte, la Compañía se compromete durante toda la duración de este Convenio Colectivo a no llevar a cabo el uso del cierre forzoso ("lockout").

Sección 3: La Compañía se reserva el derecho de separar y/o suspender aquellos empleados que de alguna manera incurran en cualquiera de los actos arriba estipulados.

ARTÍCULO IX DERECHOS DE LA COMPAÑÍA

Sección 1: Se acepta que la Compañía retiene el derecho de administrar sus asuntos, incluyendo pero no limitado a: determinar los métodos de manufactura y producción, el tipo de equipo a usarse, productos, itinerarios y localización de la producción y secuencia de los procesos de manufactura, dirigir y asignar el trabajo de sus empleados incluyendo el derecho a emplear; designar sitios y horario de trabajo, establecer tipos de paga; a despedir, suspender o disciplinar a los empleados por causas justificadas, incluyendo el derecho a hacer o establecer reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia, productividad, seguridad y disciplina en el trabajo y retiene además el derecho de limitar, extender, modificar o eliminar sus operaciones o parte de ellas, así como todos los procedimientos para decidir la naturaleza, volumen y rendimiento de los servicios a ser prestados.

Sección 2: queda entendido y aceptado por las partes que cualquier derecho, prerrogativa, gestión, autoridad y prácticas de administración establecidas con anterioridad o posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo son retenidas y/o reservadas exclusivamente para y por la Compañía, excepto aquellas negociadas y acordadas en el presente Convenio Colectivo. De igual forma, las partes entienden y acuerdan que la Compañía no se obliga a continuar con las prácticas pasadas, reglas y reglamentos

que no hayan sido consideradas y/o integradas en el presente Convenio Colectivo.

Sección 3: Las partes estipulan y acuerdan que la Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje cuando crea que la Compañía ha aplicado las disposiciones de este Artículo en forma que viole los términos del mismo o cualquier otro Artículo de este convenio.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido de los aquí Querellantes estuvieron o no justificado.

Sostiene la Compañía que los despidos estuvieron justificados, ya que los empleados incurrieron en un "walk-out", violando así lo dispuesto en el Convenio Colectivo y la Ley Núm. 80.

De otro lado, la Unión sostiene que los despidos no estuvieron justificados, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellantes.

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

La Compañía para establecer y probar su caso, presentó una serie de testigos. En primera instancia presentó a la Sra. Lourdes Pérez. Ésta declaró que se desempeña como Directora de Recursos Humanos; que a partir del 2007 la Compañía comenzó a sufrir pérdidas operacionales; que para los años 2009 - 2010 la Compañía sufrió cuantiosas pérdidas al extremo que tuvo que solicitarle al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la exoneración para el pago del bono de navidad para esos años; que ante esa situación le notificó a la Unión que consolidarían las Plantas de Juana Díaz

y Bayamón; que ante esta situación se verían afectada la semana de trabajo, se reduciría la jornada de trabajo y los salarios en un 20%; en abril de 2010 los empleados realizaron un "walk-out"; la Compañía recibió una notificación de la Unión de que la acción de los empleados no fue avalada por la Unión; el 18 de noviembre de 2010 los empleados volvieron a realizar un "walk-out"; los empleados solicitaron, sin la autorización de la Compañía, reunirse con la señora López y el señor Ruiz; que los empleados le informaron que si no recibían una carta garantizándole su pago, no iban a trabajar; que ésta le indicó que no podía garantizar lo que la Unión solicitaba dado a la situación económica de la Compañía y que era conocida por éstos; que ante esta situación los ánimos se caldearon; que ésta le indicó que tenían dos opciones: regresar a trabajar o salir del área; que posterior al 18 de noviembre la Compañía se reunió con la Unión para discutir lo sucedido; la Unión solicitó una oportunidad para los empleados, la Compañía desistió; que a tono con lo sucedido la Compañía procedió a despedir a los Querellantes, excepto a cuatro de ellos que se fueron a su trabajo el día de los hechos.

En segundo término la Compañía presentó al Sr. Miguel Ruiz. Éste declaró que es Gerente Operaciones; que para el 18 de noviembre no había reunión programada con la Unión y/o empleados; que los empleados querían que tanto él como la señora López bajaran para hablar con éstos; que a tono con la actitud y conducta desplegada por los empleados ese día, las entregas se vieron afectadas.

Por último presentó al Sr. Carlos Díaz. Éste declaró que se desempeña como Coordinador de Control; éste corroboró lo declarado por la señora López y el señor Ruiz.

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 más alto nivel.² En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

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 para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

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

² EIKouri & EIKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

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

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 a patrono para 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 vs. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa vs. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia 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.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del

patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

Cabe destacar que el Convenio Colectivo en su Art. XI, supra, reconoce el derecho de la Compañía para “suspender o disciplinar a los empleados por causas justificadas...” De igual manera, el Art. VIII, supra, dispone que los empleados deberán de utilizar el procedimiento de quejas y agravios para todas sus materias, términos y condiciones de empleo en vez de recurrir a: “... abandono de servicio (“walk-out”), piquetes o cualquier otro tipo de interferencia y/o interrupción de las operaciones y servicios de la institución”. Como podemos observar, el Convenio Colectivo es claro y diáfano sobre el particular.

El convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la Constitución. *Luce & Co. vs. J.R.T.*, 86 DPR 425 (1962); *Ceferino Pérez vs. A.F.F.*, 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. *J.R.T. vs. Vigilantes*, 125 DPR 581 (1990).

La prueba presentada por la Compañía demostró de manera clara y contundente que los Querellantes incurrieron en la conducta que se le imputa. Éstos no canalizaron su reclamación y/o queja a través del mecanismo de quejas y agravios provisto por el Convenio Colectivo; optaron por un mecanismo que en nada colaboró a solucionar la situación que se estaba dando. Tan es así, que la Unión le dejó saber a la Compañía que la actividad realizada por los Querellantes no había sido originada, impulsada o respaldada por la Unión ni ninguno de sus oficiales.

La Compañía fue más que leniente al reunirse, oír a los empleados y finalmente exponerle una vez más, la situación económica por la cual estaba atravesando. Los empleados hicieron caso omiso lo dicho por los oficiales de la Compañía y violaron las disposiciones del Convenio Colectivo.

No hay duda en la mente de este juzgador que la acción tomada por la Compañía fue una ponderada a tenor con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, como tampoco hay duda que los empleados, aquí querellantes, actuaron ultra vires a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. En ausencia que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tono con los argumentos arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de los aquí Querellantes estuvieron justificados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 21 de julio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

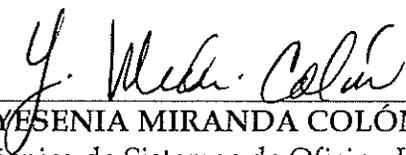
SR ANGEL F FERRER CRUZ
DIRECTOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR IVAN RAMOS ACOSTA
OFICIAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA LOURDES D LOPEZ
ATLANTIC PIPE CORP
PO BOX 366259
SAN JUAN PR 00936-6259

LCDO FRANCISCO J RAMOS MARTINEZ
BUFETE MARTINEZ ALVAREZ, MENENDEZ CORTADA
& LEFRANC RAMERO
EDIF CENTRO DE SEGUROS
701 AVE PONCE DE LEON STE 407
SAN JUAN PR 00907-3248



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III