

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**COMPAÑÍA DE FOMENTO
INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DE
FOMENTO INDUSTRIAL DE PR
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-03-3674

SOBRE: RECLAMACIÓN

ÁRBITRO:

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 16 de octubre de 2007 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 31 de enero de 2008, ultimo día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, en adelante "la Compañía" comparecieron: el Lcdo. Benicio Sánchez, Representante Legal y Portavoz, la Sra. Ana Teresa Figueroa, Gerente de Capital Humano y testigo. Por la Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, en adelante, "la Unión comparecieron: Sra. Carmen J. Valles Narváez, querellante y testigo, el Sr. Fidel Cordobés, Presidente de la Unión, la Sra. Lydia Iris Vázquez, Delegada de Oficina y el Lcdo. Jaime Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz.

SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión entre las partes fue el siguiente:

Determinar de conformidad con los hechos, el convenio colectivo vigente a la fecha de estos, y conforme a derecho, si la CFI violó o no los términos del mismo al no pagar a la querellante la compensación fija por el uso de su automóvil (Stand-By Allowance) reclamada por el periodo comprendido entre el 13 de noviembre de 2002 y el 14 de junio de 2005 (ambas fechas incluidas).

De determinarse que se violó el convenio colectivo que el Honorable Arbitro determine el remedio adecuado, incluyendo, sin que se entienda como una limitación una orden para el pago de la compensación fija por el uso de su automóvil (Stand-By Allowance) reclamada, la doble penalidad (29 L.P.R.A., sec. 250 (i) y de los honorarios del proceso a tenor con lo dispuesto en la legislación vigente y la jurisprudencia del Tribunal Supremo y cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.”

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTICULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 1. La Unión acepta que la Compañía retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarios o convenientes ala función de administrar sus operaciones.

Sección 2. Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizados por la Compañía arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a los provisto en este Convenio.

ARTICULO XLIII

COMPENSACIÓN FIJA (STAND-BY ALLOWANCE)

Sección 1. Todo empleado que ocupe un puesto para el cual la Compañía le exija poseer automóvil como requisito del mismo o que por la naturaleza de los deberes y responsabilidades de su puesto se le requiera mantener su automóvil privado disponible para ser usado en el desempeño de gestiones oficiales tendrá derecho a una compensación fija de cien dólares (\$100.00) por cada mes, durante los primeros tres años de Convenio, y de ciento cinco dólares (\$105.00) por cada mes desde el cuarto año de Convenio, mientras cumpla con las normas y requisitos que se establecen en este Artículo.

Sección 2. Cualquiera de los siguientes requisitos servirán de base para la concesión de compensación fija (stand-by allowance).

- A. Necesidades de la Compañía para exigir la posesión de un vehículo como requisito del puesto.
- B. Conveniencia económica para la Compañía de autorizar a cualquier empleado a que mantenga su vehículo privado

disponible para ser usado en el desempeño de gestiones oficiales.

Sección 3. Causas para la suspensión temporal del derecho a recibir compensación fija (stand-by allowance):

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.

Sección 4. Causas para la revocación del derecho a recibir la compensación fija (stand-by allowance):

- A. La compensación fija (stand-by allowance) podrá ser revocada por cualesquiera de las siguientes razones:
 1. La eliminación del puesto para el cual se concedió tal derecho.
 2. La supresión por razones probadas de la exigencia de poseer un automóvil como requisito del puesto.

3. Que resulte igualmente eficaz y sustancialmente mas económico para La Compañía proveerle transportación al empleado por medio de automóviles oficiales o mediante cualquier otro sistema de transporte.

Sección 5. Todo empleado que considere que cualifica para la compensación fija (stand-by allowance) deberá solicitar la misma por escrito a su supervisor inmediato indicando las razones que justifiquen la misma.

DETERMINACIONES DE HECHOS

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos los siguientes hechos:

1. Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo. En este pactaron salarios, quejas y agravios y condiciones de trabajo.
2. En el caso de referencia esta en controversia la determinación de la Compañía de Fomento Industrial de denegarle a la querellante, Sra. Carmen J. Valles Narvárez el beneficio pactado en el Artículo XLIII- Compensación Fija (Stand-by allowance).
3. La Sra. Valles Narvárez trabajó como Especialista en Control de Calidad en la Compañía.

4. Desde el año dos mil dos hasta el dos mil cinco ocupó la posición de Estimadora de Costos. Antes de esta posición ocupó la de Especialista en Evaluación y Auditoria Ambiental.
5. Al ocurrir una vacante paso a ocupar la posición de Estimadora de Costos. Debido a que había terminado su grado de bachillerato en Ingeniería Mecánica le intereso dicha plaza con el interés de practicar su profesión.
6. El puesto ocupado anteriormente estaba ubicado en la escala diecisiete y el nuevo en la escala siete.
7. Los Estimadores de Costos anteriores tenían el beneficio de compensación fija pactado en el Artículo XLIII del Convenio Colectivo.
8. El 13 de noviembre de 2002 paso a ocupar en descenso el puesto de Estimador de Costos ubicado en la División de Ingeniería y Construcción. Su salario en aquel momento permanecía inalterado. En dicho puesto tendría tres meses de periodo probatorio y que dicho puesto se regiría por las disposiciones del Convenio Colectivo.¹
9. En este puesto tenía la responsabilidad de visitar proyectos de construcción para preparar estimados de ordenes de cambio y

¹ Exhibits 2 conjunto.

observar procedimientos de construcción que puedan afectar estimados de costos.²

10. El 3 de enero de 2003 solicita la compensación fija por el uso del automóvil privado. Dicha solicitud fue recomendada favorablemente por sus Supervisores inmediatos.³
11. El 3 de febrero de 2003 la Compañía pide a la querellante que someta copia de los comprobantes de gastos de viajes realizados.⁴
12. El 24 de marzo de 2003 solicita a la Sra. Valles Narváez el Informe de Gastos de Viaje de enero, febrero y marzo de ese año.⁵
13. La querellante sometió la documentación solicitada el 4 de abril de 2003.⁶
14. El 6 de mayo de 2003 la Compañía denegó la solicitud de compensación fija hecha por la querellante, Sra. Carmen J. Valles Narváez. En dicha denegación se afirma que de la evidencia sometida por la querellante no surge un patrón de viajes constantes por lo que resulta mas económico para la Compañía proveerle transportación.⁷
15. El 15 de mayo de 2003 sometió reconsideración al Comité Evaluador sobre la denegación de la compensación fija. En esta se sostiene que la justificación de la no existencia de viajes constantes

² Exhibits 3 conjunto.

³ Exhibits 1 del Patrono

⁴ Exhibits 5 conjunto.

⁵ Exhibits 6 conjunto.

⁶ Exhibits 7 conjunto.

⁷ Exhibits 8 conjunto.

8

16. El 22 de mayo de 2003 la Unión reclamo se le pagara retroactivamente la compensación fija alegando que entre sus funciones diarias y rutinarias esta el realizar visitas a las industrias de la isla con el fin de poder recomendar el desembolso de incentivos que las mismas solicitan. Que de sostenerse en la negativa se estaba radicando la querrela formalmente.⁹
17. El 12 de junio de 2003 la Compañía se sostuvo en la negativa alegando que no surgía de la evidencia sometida por la querellante de que existía una recurrencia razonable en cuanto a salidas fuera de la empresa para efectuar gestiones oficiales. Que ante tales hechos resultaría mas onerosa para la esta el conceder el beneficio de compensación fija. Por ultimo, sostuvo que de variar las circunstancias se reconsideraría dicha determinación.¹⁰
18. En todas y cada una de las solicitudes de reconsideración la Compañía se sostuvo en denegatoria de dicho beneficio.

⁸ Exhibits 9 conjunto.

⁹ Exhibits 10 conjunto.

¹⁰ Exhibits 11 conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso de referencia trata de la reclamación de una compensación fija dispuesta en el Convenio Colectivo en su Artículo XLIII. En este se acordaron las condiciones bajo las cuales se aprobaría dicha compensación. Se acordaron los requisitos que servirían de base para la concesión de dicho beneficio, así como las causas para su revocación. De la determinación de hechos surge que la Compañía denegó dicha compensación basada en la inexistencia de un patrón constante de viajes, por lo que según esta, le era mas económico el darle transportación a la querellante. Tal determinación fue cuestionada por la Sra. Valles Narváez por lo que solicito en varias ocasiones reconsideración al comité evaluador de la Compañía. Dicha controversia es que debemos resolver en esta querella.

La Unión sostiene que le corresponde dicho beneficio porque de la descripción de deberes de su puesto surge la responsabilidad de visitar distintos proyectos de construcción que puedan afectar estimados de costos. Que dichas funciones le requieren claramente movilizarse para llevarlas a cabo eficientemente y que al denegar la compensación no examinaron los deberes del puesto. Que ni el procedimiento ni el llamado Comité Evaluador fueron negociados con la Unión y que tampoco esta tuvo participación en la redacción de dicho procedimiento. Además, sostiene que los Supervisores inmediatos recomendaron se le concediera la compensación fija a la querellante. Que el Artículo XLIII ni el procedimiento adoptado unilateralmente requiere un patrón

de viajes constantes para otorgar el beneficio. En adición, sostiene que dicho beneficio se le pago a los anteriores incumbentes del puesto.

Por su parte, la Compañía sostiene que conforme a los términos del Artículo XLIII dicho beneficio constituye un pago discrecional en donde la CFI mantiene el derecho de denegarlo, concederlo o suspenderlo basado en su prerrogativa gerencial. Que basado en ese derecho se procedió a denegar dicho beneficio. Veamos.

Estamos ante un caso, no de revocación del beneficio de compensación fija, sino de denegación del beneficio a un empleado que lo esta solicitando y debemos decidir si las razones aducidas por la querellada justifican dicha denegación o constituyó una actuación arbitraria y caprichosa violatoria del Convenio Colectivo. El Artículo en controversia dispone que un empleado que ocupe un puesto para el cual la Compañía le exija poseer un automóvil como requisito del mismo, o que por la naturaleza de los deberes y responsabilidades de su puesto, se le requiera mantener su automóvil privado disponible para ser usado en el desempeño de gestiones oficiales; tendrá derecho a una compensación fija de las cantidades pactadas en este articulado. La querellante, Sra. Carmen J. Valles Narváez solicitó dicho beneficio pero le fue denegado por la Autoridad argumentando que no surgía evidencia de un patrón de viajes constantes por lo que resultaba mas económico para la empresa proveerle transportación. A dicha denegación la querellante solicitó reconsideración teniendo otra denegatoria de parte de la querellada. Esta acción fue tomada

utilizando el Reglamento aprobado por la Autoridad cuyo interés era establecer las normas para otorgar este beneficio. Es un hecho que no estamos bajo las secciones 3 y 4 de este artículo pues las mismas aplican cuando ya el empleado está disfrutando de dicho beneficio.

No obstante entendemos que la Autoridad tampoco puede denegarlo de manera arbitraria y caprichosa. La Autoridad solicitó información a la querellante relacionada a sus gastos y viajes para evaluar si le concedía o no el beneficio solicitado. Luego de un análisis concluyó que no era acreedora por no demostrar la existencia de viajes constantes. Sin embargo, los criterios que debió considerar fueron los pactados en la Sección 2. En esta se dispone que cualquiera de los requisitos que servirán de base para la concesión de la compensación fija son dos:

1. Necesidades de la compañía para exigir la posesión de un vehículo como requisito del puesto.
2. Conveniencia económica para la compañía de autorizar a cualquier empleado a que mantenga su vehículo privado disponible para ser usado en el desempeño de gestiones oficiales.

Del análisis del lenguaje del Convenio Colectivo en cuanto a esta Sección 2 entendemos que la discreción gerencial para denegar dicho beneficio está dramáticamente restringida. De una lectura de dicha sección podemos entender que fue la intención de las partes el que el empleado disfrutara de este beneficio que redundaba igualmente conveniente para la Compañía. Cuando las partes

pactaron el lenguaje usando la frase “cualquiera de los siguientes requisitos servirán de base para la concesión de compensación fija” implica que la querellada tiene que demostrar razones de peso para denegarlo y no meramente utilizando la frase de conveniencia económica. Por ser un beneficio esta debía demostrar que no le exigió a la querellante la posesión de un vehículo como requisito del puesto. Esta era la única manera de que no fuera tomado en consideración el primer criterio. No obstante, no fue sometida prueba en esa dirección. Al contrario, quedó demostrado por la Unión que otros empleados ocupando igual puesto disfrutaban de ese beneficio. En cuanto al segundo criterio aplicamos igual análisis. La empresa tenía que demostrar con evidencia la conveniencia económica de no autorizar la compensación fija. De esta manera es que podríamos concluir que dicha determinación no fue arbitraria ni caprichosa. Por tratarse de un beneficio que a la larga también beneficia a la Compañía, esta tenía que probar ambos extremos y no utilizar el concepto no negociado de la falta de viajes constantes. De hecho, la única defensa de la empresa es su derecho gerencial a administrar su negocio y de que el pago constituía uno discrecional, cuya concesión, denegatoria o suspensión esta en manos de la empresa. Nada mas lejos de la verdad. En todo este artículo se desprenden unas limitaciones tanto para la denegación de la concesión del beneficio como los criterios bajo los cuales puede ser suspendido o revocado el mismo. Imagínense si es así, que en la parte para revocar el beneficio se pactó la frase sustancialmente más económico. De principio a fin este artículo es un

beneficio negociado por las partes y no un privilegio sometido a la total discreción de la empresa. Nuestro Código Civil, 31 L.P.R.A, Sección 3372 dispone que los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden publico. Además nos dice el mismo cuerpo jurídico en su Sección 3373 que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. Además en su Artículo de derechos gerenciales está obligado a no actuar de manera arbitraria y caprichosa contra ningún empleado.

Entendemos que no existiendo evidencia que justificara la denegatoria del beneficio la acción de la empresa fue una arbitraria y caprichosa por lo que emitimos el siguiente Laudo:

La CFI violó los términos del convenio colectivo al no conceder el beneficio de compensación fija a la empleada Carmen J. Valles, querellante. Se ordena el pago de las suma adeudadas por el periodo de 31 meses en que consiste la reclamación.

Además, el pago de una cantidad igual por concepto de penalidad¹¹ y el 25% de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 9 de febrero de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

¹¹ Esto basado en 29 L.P.R.A &250(i).

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de febrero de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR FIDEL CORDOBÉS CONCEPCIÓN
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL (UIECFI)
PO BOX 193547
SAN JUAN PR 00919-3547

DRA ROCIO CRUZ DÍAZ
COMPAÑÍA FOMENTO INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
EDIF. MIDTOWN OFIC. 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR BENICIO G. SÁNCHEZ
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL
SECRETARÍA Y ASESORÍA LEGAL
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III