

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CENTRAL PARKING SYSTEM
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
ESTACIONAMIENTOS
INDEPENDIENTE
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-840

SOBRE:

DESPIDO POR VANDALISMO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 2 de junio de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 17 de agosto de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR CENTRAL PARKING: la Lcda. Liza Ramos, Asesora Legal y portavoz; el Lcdo. Jairo Mellado, Asesor Legal y portavoz alterno; el Sr. José Mazzitelli, Gerente de Operaciones; la Sra. Joanice Vázquez, Gerente de Recursos Humanos; y la Sra. Nancy Vázquez, Gerente de Proyecto.

POR LA UNIÓN: el Sr. Víctor Rodríguez, Asesor Laboral y portavoz; Sr. Rafael Mangual, Presidente; y el Sr. José Morales, querellante.

Las partes no lograron alcanzar un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto por esta Ábitro, no obstante, cada una presentó un proyecto dirigido a tales efectos.

Los mismos se detallan a continuación:

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido del Querellante, de acuerdo al Convenio Colectivo, y a las reglas del procedimiento disciplinario, estuvo o no justificado. De determinarse que no estuvo justificado, que el Ábitro provea el remedio adecuado.

POR CENTRAL PARKING:

Determinar si estuvo o no justificado el despido del Sr. José R. Morales, conforme a derecho y a los términos del Convenio Colectivo.

Luego de analizar ambas contenciones hemos¹ determinado que la controversia a ser resuelta es la siguiente:

Determinar si el despido del querellante José R. Morales estuvo o no justificado. Proveer el remedio adecuado, conforme a la determinación.

¹ “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Ábitro determinará el (los) asuntos precisos a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”. Reglamento NCA Art.14, Inciso b.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO IV

Sección 1: Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, pero no limitándose, a esta enumeración el derecho a: planificar, dirigir y controlar operaciones; emplear, suspender y despedir por justa causa, cambiar turnos de trabajo y sitios de trabajo; transferir empleados de sitios o estaciones de trabajo; determinar la necesidad de trabajar horas extras a trabajarse; contratar empleados a jornada parcial y/o temporeros, determinar el número de empleados que se necesitan para realizar las operaciones en cada estación de trabajo; establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades operaciones y programación; determinar el alcance, clases de equipo, operaciones y presentes o futuras; el derecho de preparar y a poner en vigor reglas de conducta y reglamentos razonables para el funcionamiento de la Compañía, salvo como expresamente se limiten por las disposiciones y/o cláusulas de este convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José R. Morales², aquí querellante, inició labores en la Compañía en el mes de noviembre de 1996, y se desempeñó como cajero por, aproximadamente, doce años. A la fecha de los hechos, éste estaba asignado al estacionamiento del Banco Popular de Puerto Rico, localizado en Hato Rey.

² También conocido como Ricky.

2. El 27 de agosto de 2008, el Querellante fue despedido de su plaza. La Compañía le imputó haber incurrido en la violación a las siguientes reglas del procedimiento disciplinario:
 - a) Perder el tiempo o haraganear durante horas de empleo. (Regla #8)
 - b) Utilizar malas palabras o lenguaje profano e impropio. (Regla #16)
 - c) Falsificación o alteración de cualquier documento. (Regla #20)
 - d) Ineficiencia en el desempeño de su trabajo. (Regla #29)
 - e) Cometer acto de vandalismo. (Regla #35)
3. El 26 de septiembre de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante estuvo injustificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante José R. Morales estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que dicha sanción estuvo justificada toda vez que éste infringió las normas contempladas en el Reglamento de Disciplina de la empresa al mutilar los boletos del estacionamiento con palabras obscenas y otras representaciones gráficas, lo cual, según alegó la Compañía, representó un acto de vandalismo y alteración de documentos. Asimismo, indicó que dicha acción es muestra de que el Querellante haraganeara y perdía el tiempo en actividades no relacionadas a su trabajo. Finalmente, señaló que las actuaciones de Querellante pusieron en peligro el

contrato de administración entre la Compañía y el Banco Popular de Puerto Rico, arriesgando así los ingresos del negocio.

Para sostener su contención, ésta presentó el testimonio del Sr. Mazzitelli, Gerente de Operaciones. Quien declaró que mientras se efectuaba una auditoria de los boletos del estacionamiento, se pudo detectar que varios de los boletos manejados por el Querellante contenían alteraciones, palabras obscenas y otro tipo de anotaciones que constituían una violación al reglamento de la empresa.

Asimismo, ésta presentó los testimonios de las Gerentes de Proyecto y de Recursos Humanos, quienes coincidieron al señalar que el cliente afectado - Banco Popular de P.R.- fue quien solicitó a la Compañía la remoción inmediata del Querellante de su área de trabajo.

La Unión, por su parte, alegó que la sanción impuesta al Querellante no estuvo justificada dado el caso que la violación de norma incurrida por éste constituía una primera ofensa, ya que éste no había sido sancionado previamente. Así también, señaló que las acciones del Querellante no resultaron en querellas por parte de los usuarios, no provocaron daños a la imagen de la Compañía, no impidieron el procesamiento y cobro normal de los boletos, ni afectaron las operaciones diarias de la empresa. Finalmente, señaló que las declaraciones de los testigos durante la vista no pudieron vincular al Querellante con las imputaciones sobre actos de vandalismo, falsificación o alteración de documentos.

Como su testigo principal, la Unión presentó al Querellante, quien aceptó haber efectuado las referidas anotaciones en los boletos, sin embargo, alegó que no tuvo ninguna intención de robar, defraudar o vandalizar propiedad de la Compañía, por lo que lamentó su acción.

Así las cosas, pudiendo constatar el daño ocasionado a los boletos,³ y no habiendo controversia en cuanto a la comisión de los hechos por parte del Querellante, nos resta determinar si la disciplina aplicada estuvo consistente con los hechos. Aunque no queremos sustituir la discreción ejercida por la Compañía para implementar su disciplina, por nuestro propio criterio, ciertamente, nos parece excesiva la sanción impuesta al Querellante. Si bien es cierto que la falta incurrida por el Querellante es una de carácter serio, cuya reiteración podría afectar la imagen de la empresa, de ninguna manera entendemos que la misma sea de tal gravedad como para separarlo permanentemente de su empleo. De hecho, las declaraciones del Gerente de Operaciones de la Compañía, en el sentido de que el Querellante se desempeñaba satisfactoriamente en su trabajo, además de que no había sido sancionado previamente, abonan a nuestro sentir sobre este aspecto. A ello se suma la actitud del Querellante al reconocer su error y disculparse por sus acciones, y el hecho de que la Compañía no haya demostrado que las acciones del Querellante hayan causado un daño moral o

³ Exhibit #2 Compañía

económico irreparable para ésta. Todas estas circunstancias nos conducen, invariablemente, a una reducción en la pena aplicada.

“The usual understanding is that an arbitrator who finds that the discharge was excessive punishment for misconduct may determine that some lesser punishment was justified and issue an award in accordance with that determination ... I think rather that I am obliged to make judgement as to the maximum discipline which could reasonably be imposed. This involves consideration of the employee’s record, the nature of their offenses and any other extenuating circumstances, that may exist.” Continental Lines, 54 LA 1231 (1970).

A tono con lo antes señalado, procedemos con la emisión del siguiente:

LAUDO

El despido del querellante, José R. Morales no estuvo justificado. Se sustituye dicha penalidad por una suspensión por el tiempo en que estuvo despedido del empleo. Así las cosas, ordenamos su reposición inmediata al puesto, sin paga atrasada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de febrero de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 8 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RAFAEL MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRABJS DE ESTACIONAMIENTO IND.
PLAZA WESTERN AUTO
PMB-198 STE 101-220
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SRA JOANICE VÁZQUEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CENTRAL PARKING SYSTEM
PO BOX 191310
SAN JUAN PR 00919-1310

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ
ASESOR LABORAL
UNIÓN DE TRABJS DE ESTACIONAMIENTO IND.
PLAZA WESTERN AUTO
PMB-198 STE 101-220
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

LCDA LIZA RAMOS SANTOS
MELLADO & MELLADO - VILLARREAL
165 AVE PONCE DE LEÓN OFIC. 202
SAN JUAN PR 00917-1233

LCDO JAIRO MELLADO
MELLADO & MELLADO - VILLARREAL
165 AVE PONCE DE LEÓN OFIC. 202
SAN JUAN PR 00917-1233

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA