

**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**

JAF COMMUNICATIONS, INC.
Compañía o Patrono

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS
COMUNICACIONES DE
PUERTO RICO
CWA, LOCAL 3010
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-956

**SOBRE : DESPIDO POR
TRABAJO DEFICIENTE**

**ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY
ROMERO**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de la presente controversia se celebraron los días 25 de febrero, 8 y 13 de julio de 2010, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El mismo quedó sometido para fines de adjudicación el 25 de octubre de 2010, fecha en que venció el término, luego de extendido el mismo. A las mismas comparecieron:

Por JAF Communications, Inc., en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, el Lcdo. Jorge L. Capó Matos, representante legal y portavoz; el Sr. Alfredo Medina, Vice-Presidente de la Compañía y testigo; otros testigos fueron: los Sres. René Robles Nieves, José Alfaro y Héctor L. Morales.

A la vista celebrada el 13 de julio de 2010, comparecieron: el Lcdo. Jorge L. Capó Matos, representante legal y portavoz y el Sr. Alfredo Medina, Vice-Presidente de la Compañía.

Por la Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, representante legal y portavoz; el Sr. Rafael Castro Torres, Presidente de la Unión, el Sr. Ángelo Andújar Vaz, testigo, presidente de la Unión al momento de la controversia, y el Sr. Pedro Pabón López, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión del caso de autos razón por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

Por el Patrono:

Determinar si el despido de Pedro Pabón López fue por justa causa o no conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y el acuerdo entre las partes del 17 de abril de 2008.

De no estar justificado, que el Árbitro ordene el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.

Por la Unión:

Si el despido de Pedro Pabón López fue por justa causa o no, de conformidad y en cumplimiento con el Convenio Colectivo.

De no estar justificado, que la Honorable Árbitro ordene el remedio adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de todos los

salarios y haberes dejados de devengar, así como, cualquier otro remedio que sea procedente.

A tenor con la facultad conferida por el Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

Que la **Árbitro** determine si el despido del Sr. Pedro Pabón López estuvo justificado o no. De no estarlo, que el **Árbitro** emita el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO VII Representantes de la Unión

1. ...
2. Los Delegados electos y Oficiales serán permitidos a efectuar gestiones relacionadas con la administración de este Convenio, dentro de los predios de la Compañías.

ARTÍCULO XII Quejas y Agravios

DEFINICIÓN: Un agravio es una disputa, queja o querella que surja sobre la interpretación o aplicación de una cláusula de este Convenio Colectivo, incluyendo despido o acción disciplinaria dentro de la unidad apropiada.

¹ El Artículo XIII, Inciso (b) - Sobre la Sumisión - del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

1. ...

2. ...

3. Tercer paso: si el empleado o la Unión no están conformes con la decisión de la Compañía, la Unión o el empleado podrá no más tarde de siete (7) días naturales después de conocerse la decisión del mismo, solicitar arbitraje..

a. Las decisiones del Árbitro serán finales y el lado (sic) que emita el Árbitro será final y obligatorio para las partes.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. JAF Communications Inc., es una corporación que se dedica a realizar trabajos de instalación de líneas para la Puerto Rico Telephone Company. La Unión de Trabajadores de las Comunicaciones de Puerto Rico, es la representante de los empleados unionados.

2. Las relaciones obrero patronales entre las partes aquí en controversia estaban reguladas mediante un convenio colectivo el cual al momento de los hechos tenía vigencia de 7 de agosto de 2006 hasta el 7 de agosto de 2008.

3. El Sr. Pedro Pabón López, querellante, trabajó para JAF Communications Inc., como instalador de líneas telefónicas por, aproximadamente, 20 años.

4. En un comunicado fechado 17 de abril de 2008 y dirigido al Querellante, se recoge el acuerdo al que llegaron la Unión, el empleado y el Patrono mediante el cual se le brindaba al Querellante la oportunidad de mejorar el desempeño de su trabajo, para poder retener su empleo.

5. El Querellante, estaría en un periodo probatorio de un año, debido a deficiencias encontradas en su trabajo. Igualmente, se le apercibió que de volver a encontrarse otra deficiencia, **automáticamente**, quedaría despedido. Véase Exhibit Núm. 1 del Patrono.

6. Este documento fue escrito y firmado por el Sr. Alfredo Medina, Vicepresidente de la Compañía, entregado y firmado por el señor Héctor Morales, Supervisor, además, contiene las firmas del Querellante y del Sr. Félix Deida, delegado de la Unión.

7. Durante los días 29 y 30 de septiembre de 2008, el Sr. José Alfaro, Supervisor de instalaciones de teléfonos e inspector de calidad, y el Sr. René Robles Nieves, inspector de calidad en instalaciones, realizaron unas investigaciones en varios trabajos que había realizado el Querellante y encontraron varias deficiencias.

8. Las deficiencias señaladas en la orden Núm. A436250, según surge del Exhibit Núm. 2 del Patrono fueron:

1. Bajante atachado, tubo AEE.

2. Bajante chocando con ramas.
3. Empañete (empañetado) roto.
4. Varilla de tierra picada.

9. Según surge del Exhibit Núm. 3 del Patrono, en la orden Núm. A414939, las deficiencias encontradas fueron:

1. Varilla picada.
2. "Mut" más de 32" pulgadas.
3. Falta "mut" en retorno.
4. Cable varilla-tierra está por fuera.

10. La deficiencia señalada en el Exhibit Núm. 4 del Patrono, según la Orden Núm. A418962 fue:

1. Varilla de tierra picada

11. Otra de las deficiencias encontradas en el trabajo del Querellante, estaba relacionada con una instalación de la caja en el frente de una residencia. Dicha deficiencia fue señalada por el inspector de la PRT (Puerto Rico Telephone Company).

12. El 6 de octubre de 2008, el Sr. Ángelo Andújar Vaz, Presidente de la Unión, en carta dirigida al Sr. Alfredo Medina, Vicepresidente de la Compañía, admitió la deficiencia encontrada por el inspector de la PRT (Puerto Rico Telephone Company), al instalar una caja en el frente de una casa, sobre el

particular indica, y citamos: “Esta O.S.² estaba mal instalada en varios aspectos y coincidimos con el inspector de la PRT que emitió el reporte adverso de calidad. (Énfasis nuestro) El Cro.³ Pabón tenía que pedir autorización para realizar una O.S. con fachada por al frente y sólo si no hay otras alternativas se podía autorizar y aquí no era el caso. Sin embargo el reporte de calidad fue emitido sin multa, ni señaló **NADA** referente a la varilla de tierra. Este reporte sólo exigía un cambio de fachada y punto. La controversia referente a la varilla la trae el inspector interno. Tenemos evidencia y testimonios de casos similares donde se corrigen los tickets y nadie pierde el trabajo”. (Véase Exhibit Núm. 3 de la Unión).

13. Por las deficiencias, anteriormente, mencionadas y ante la existencia de un acuerdo entre las partes “last chance agreement” firmado el 17 de abril de 2008, el 3 de octubre de 2008, el Patrono despidió a Pabón. Véase Exhibit 2 Conjunto, carta de despido.

14. Por lo antes expuesto, la Unión presentó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de conformidad con el Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos.

² Entiéndase: Orden de servicio.

³ Entiéndase: Compañero.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado. Veamos.

Los Exhibit Núm. 2, 3 y 4 del Patrono, reflejan deficiencias en los trabajos hechos por el instalador, aquí Querellante, al realizar sus labores. Dichos Exhibits a pesar de que no tienen las firmas de los Supervisores que escribieron los mismos, lo cierto es que éstos estuvieron presentes en la audiencia, y la Unión tuvo la oportunidad de interrogar y contrainterrogarlos, garantizándole al Querellante, el debido proceso de ley. Por otro lado, las deficiencias encontradas fueron corroboradas por el señor Andújar, presidente de la Unión, quien declaró que acompañó al Querellante a las diferentes residencias donde se le estaba reclamando e imputando las negligencias. Añadió que el Querellante realizó las reparaciones, posterior a la identificación de las faltas.

En cuanto a la deficiencia encontrada por un inspector de Puerto Rico Telephone Company, acerca de una instalación de la caja en el frente de una residencia, el señor Andújar, presidente de la Unión, reconoció la existencia de la deficiencia, pero cuestiona la medida disciplinaria impuesta. El señor Andújar señaló que el Patrono: “pudo darle un ticket (al Querellante) por las fachadas, pero que la Unión estaba dispuesta a aceptar la multa y la suspensión del compañero, con el fin de que no se despidiera”. (Véase Pág. 11 del alegato de la Unión).

De la prueba presentada surge que desde el 17 de abril de 2008, el Querellante estuvo disfrutando de los beneficios de un “last chance agreement” pactado entre las partes, el cual le concedió al Querellante un año de probatoria. Dicho acuerdo, firmado por un delegado de la Unión, el empleado y el Patrono, es válido en su totalidad. Los tratadistas han expresado que los: “Last-chance agreements **are intended to benefit the employee by allowing a final opportunity to correct conduct** and to benefit the employer by allowing it to avoid the trouble and expense of discharging and replacing the employee”⁴. Además, señalan que: “Arbitrators may reinstate a discharged grievant on condition that the employee sign a “last-chance agreement”, which typically provides that **any further infraction within a defined period will automatically result in the termination of employment**”⁵. Énfasis suplido.

A pesar de que la Unión alega que este acuerdo no es válido entre las partes, ya que el mismo tenía que estar firmado por el Presidente de la Unión, consideramos que al contener la firma del delegado, quien es el representante de la Unión en el taller de trabajo, el empleado y el Patrono, el acuerdo firmado constituye la ley entre las partes y se le debe dar estricto cumplimiento. Además, debemos señalar que el Querellante **estuvo disfrutando** por, aproximadamente, seis (6) meses de este acuerdo y no es hasta el momento de su despido que la Unión cuestionó su validez. Lo cierto es que las partes firmaron, libre y voluntariamente, el acuerdo en cuestión. Si el Querellante

⁴ Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 969, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

⁵ Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 1240, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

pretendía beneficiarse de los acuerdos en el consignado, de igual manera, estaba obligado a estar y pasar por todos los términos y extremos acordados. Por cuanto, concluimos que el planteamiento de que el acuerdo debió estar firmado por la presidencia de la Unión y no por el delegado del taller es uno tardío e improcedente.

Por otro lado, el Inciso 2 del Artículo VII, Representantes de la Unión claramente establece y autoriza a los delegados a efectuar gestiones relacionadas con la administración del Convenio. De manera que, si el Presidente de la Unión consideraba que el Patrono actuó en violación al Convenio Colectivo al permitir que el delegado firmara el acuerdo de fecha 17 de abril de 2008, mediante el cual el Querellante se benefició de lo ahí acordado, por qué no impugnó dicha acción. Nuevamente, nos reiteramos que dicho planteamiento es tardío e improcedente.

Luego de evaluar los testimonios y armonizar la prueba en conjunto, hemos otorgado credibilidad al testimonio prestado por los supervisores, testigos del Patrono. También, hemos acogido lo declarado por el Presidente de la Unión, específicamente, el reconocimiento de parte de éste, en cuanto a la deficiencia encontrada por el inspector de la Puerto Rico Telephone Company, relacionada a la instalación de una caja en el frente de una casa. El Exhibit 3 de la Unión, a la página 2, el Presidente de la Unión se dirige al Vice-Presidente de JAF y en la sección referente a **Orden por el frente de la casa**, indicó: “Esta O.S. estaba mal instalada en varios aspectos y coincidimos con el Inspector de PRT que emitió el reporte adverso de calidad. . . .”

Sin duda alguna, lo anteriormente indicado, confirma que el Querellante cometió una falta al realizar un trabajo deficiente y según surge del “last-chance agreement”, **una sola deficiencia** es justa causa para el despido de forma automática. Lo que a su vez implica que el Querellante no ha demostrado interés en corregir sus deficiencias en el trabajo, lo que ciertamente, afecta la imagen de la Compañía.

En vista de que las partes pactaron que el acuerdo se violaba si se cometía una sola falta, a pesar de que el Patrono le imputa varias deficiencias incurridas durante el mismo periodo, faltas que quedan dentro del año en probatoria, sólo hemos discutido aquella falta en la cual el propio Presidente de la Unión admitió que el Querellante cometió. Ante tales hechos, consideramos que no es necesario entrar en un análisis mayor donde incluyan las otras deficiencias señaladas.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, interpretando el alcance del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, de 30 de mayo de 1976, ha resuelto, en varias ocasiones, que la negligencia en el desempeño de trabajo, falta de honradez y la violación reiterada de las reglas o reglamentos del establecimiento, entre otras, constituyen justa causa para el despido de un empleado. P.R. Cap. & Tire v. Tribunal, 68 D.P.R. 398 (1948).

Por otro lado, en el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que: “La negligencia,

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

Del mismo modo, en el caso Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente: “En todo contrato de empleo existe expresa o implícita, la condición de que el empleado hará de cumplir los deberes de su empleo de 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.”

Sin duda alguna, el Querellante faltó a sus deberes como empleado, demostrando ineficiencia en la realización de sus labores. Probado el hecho que en efectos el Querellante realizó unos trabajos de forma deficiente, y que la misma ocurrió dentro del período de un (1) año, período en el cual el empleado estaba en una probatoria, concluimos que el Patrono no actuó de forma arbitraria, discriminatoria, injusta, irrazonable o caprichosa al despedir al Querellante. Dicha acción fue cónsona a lo acordado por las partes el 17 de abril de 2008, en el “last-chance agreement”.

En el caso de marras, nos encontramos ante un empleado, quien desaprovechó la oportunidad brindada por su Patrono, para mejorar su desempeño. Es obvio que la intención, de parte de la Compañía, fue la de brindarle otra oportunidad al Querellante para corregir su desempeño y de esta manera conservar su empleo.

Oportunidad que el empleado no supo apreciar ni valorar. Su falta de compromiso con lo acordado, así como, su falta de acción lo hacen merecedor de la sanción impuesta por la Compañía, el despido.

En virtud de los fundamentos anteriormente expresados, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El despido del Sr. Pedro Pabón López, querellante, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 19 de mayo de 2011.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ALFREDO MEDINA
VICE-PRESIDENTE
JAF COMMUNICATIONS INC
PO BOX 11468 CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00922

LCDO JORGE L CAPÓ MATOS
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ PATRONO
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA
250 AVENIDA MUÑOZ RIVERA SUITE 800
SAN JUAN PR 00918-1813

SR RAFAEL CASTRO TORRES- PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS
COMUNICACIONES DE PUERTO RICO
MERCANTIL PLAZA BUILDING SUITE 506
AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-0310

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN
MARAMAR PLAZA 101
AVENIDA SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III