

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918

FUNERARIA EHRET, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES
Y CONSTRUCCIONES
ELÉCTRICAS, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1051

SOBRE:
SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE FUNCIONES E
INCUMPLIR CON LOS
PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS DE
CONOCIMIENTO GENERAL

ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso, se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 3 de febrero de 2011.

Por la Funeraria Ehret, en adelante la "Funeraria", "Ehret" o el "Patrono", comparecieron las siguientes personas: Lcdo. José A. Olivencia Sepúlveda, asesor legal y portavoz; Sr. Robert Molina, gerente general y testigo; y la Sra. Vilma Colón, gerente de Recursos Humanos y testigo. Por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, en adelante la "UITICE" o la "Unión", comparecieron las siguientes personas: Lcdo. Pedro Rivera Pérez, asesor legal y portavoz; y el Sr. José L. Ríos Infante, querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba existente, documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver, por tanto, sometieron sus respectivos proyectos de sumisión, a saber:

PATRONO:

Si el Sr. José Luis Ríos violó las normas y procedimientos establecidos en la compañía para la transportación de cadáveres. Si tal conducta a la vez violó las normas de disciplina existentes en la compañía. [sic]

UNIÓN:

Que el árbitro determine si la compañía cumplió con el Reglamento de Disciplina al formular cargos al Sr. José L. Ríos Infante y de así determinarlo si la sanción impuesta cumple con lo establecido por Reglamento. [sic]

En el uso de la facultad conferida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, de conformidad con la prueba admitida, los hechos y el Convenio Colectivo, si el querellante cumplió con las normas y

¹ Véase el Artículo XIII - Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

procedimientos establecidos por Ehret para la transportación de cadáveres o no. Si dichas normas fueron incumplidas, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXIV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir su fuerza obrera, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar la localización de sus funcionarias, programar sus servicios, determinar métodos, procesos y medios de prestar sus servicios, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades y todos los demás derechos, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.

Sección 2. La Unión, en adición reconoce el derecho de la Compañía de emplear, ascender o descender de categoría, transferir y disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

Sección 3. La Compañía tendrá derecho de hacer reglas y reglamentos para ser cumplidos por sus empleados, disponiéndose que dichas reglas y reglamentos no serán inconsistentes con los términos de este Convenio.

Sección 4. La Unión reconoce que es la responsabilidad de la Compañía el mantener el más alto nivel de eficiencia operacional y continuar el mejoramiento y desarrollo técnico para obtener mejor calidad, confiabilidad y costo reducido del servicio que se ofrece.

Sección 5. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Compañía arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. A partir del 30 de diciembre de 2010, la UITICE, es la nueva representante exclusiva de la unidad contratante en la Funeraria Ehret, según fue certificada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Seafarers International Unión (SIU de Puerto Rico), fue el representante exclusivo anterior².
2. El señor José L. Ríos Infante, querellante, trabaja para Ehret desde septiembre de 1990, como asistente de director funerario.
3. El 31 de agosto de 2009, al querellante se le asignó trasladar un cadáver desde las instalaciones de Ehret en Río Piedras hasta el centro de cremaciones en Carolina, que también es parte de la Funeraria.
4. El Sr. Andrés Quiñones, embalsamador, ayudó al querellante a montar el cadáver al vehículo que lo trasladaría al centro de cremaciones. Este le expresó al querellante que se diera prisa en partir hacia el centro de cremaciones, porque a su regreso debía traer unas cenizas que serían expuestas a las cuatro de la tarde en la capilla de Ehret.
5. Ya de regreso hacia Ehret en Río Piedras, el querellante, recibió una llamada telefónica del señor Edwin Hernández, encargado de atender el cuadro telefónico, quien se encontraba en Ehret de Río Piedras, para

² Hubo cambio del representante exclusivo, según informado en comunicado de 11 de febrero de 2011 y su anejo, Forma NLRB-4280 (1-88), de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo provisto por la UITICE. El Patrono constató lo anterior en la vista ante nos.

indicarle que Ángel, del centro de cremaciones en Carolina, le notificó que el cadáver dejado por él no tenía los documentos que le identificaban y que eran requeridos por ley para proceder con la cremación del cuerpo; y que, dado a ello, no lo podía cremar, sin tales documentos.

6. El querellante le indicó al señor Hernández que no tenía los documentos consigo.
7. Sin embargo, según el señor Hernández, los documentos aparecieron encima de un coche floral estacionado en Ehret en Río Piedras.
8. La Sra. Vilma Colón, gerente de Recursos Humanos, procedió a entrevistar, por separado, en relación con la antedicha situación, a los Sres. Edwin Hernández, Andrés Quiñones y al querellante.
9. El Patrono, como producto de la entrevista efectuada, suspendió al querellante de empleo y sueldo por 20 días. Dicha medida disciplinaria está contemplada en la Tabla de Medidas Disciplinarias de Ehret, las cuales se expresan en los siguientes términos:

#1: Realizar el trabajo en forma negligente:

- Primera infracción: amonestación escrita.

- Segunda infracción: suspensión de empleo y sueldo de 15 días.

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días o destitución.

...

#55: Violaciones de procedimientos establecidos y de conocimiento general:

- Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días o destitución, dependiendo de la gravedad de la falta.

- Suspensión de empleo y sueldo de 60 a 90 días o destitución, dependiendo de la gravedad de la falta.

- Destitución.

...

RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

- a) El personal de supervisión debe utilizar su autoridad en conjunto con las normas de disciplina, para lograr el mejor comportamiento, eficiencia y servicio de los empleados.
- b) El personal de supervisión debe tomar las medidas preventivas que considere adecuadas y razonables dentro de las normas de Ehret para evitar la aplicación de las medidas correctivas que más adelante se expresan.
- c) El personal de supervisión aplicará la medida disciplinaria que corresponda cuando resulten inefectivas las medidas preventivas a que se refiere el párrafo (b) anterior y se violen las normas o reglas de Ehret.

10. La Unión, inconforme con dicha medida disciplinaria, radicó una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el querellante violó las normas y procedimientos establecidos por Ehret para el traslado de cadáveres o no.

Según surgió de los hechos, el querellante trasladó un cadáver desde las instalaciones de Ehret en Río Piedras hasta su centro de cremación en Carolina sin los documentos de identificación requeridos por ley para la cremación del cuerpo³.

Por ser la segunda ocasión que el querellante incurrió en dicha conducta, y por la violación reiterada, según el Patrono, a las normas de disciplina, este le aplicó la violación a las medidas de disciplina #1 y #55, contenidas en la Tabla de Medidas Disciplinarias de Ehret⁴, por lo que le impuso una suspensión de empleo y sueldo de veinte (20) días laborables que comenzó el 18 de septiembre de 2009 y terminó el 15 de octubre del mismo año.

Por su parte, la Unión alegó, en defensa del querellante, que el Patrono no manejó de manera apropiada la investigación hecha por la señora Vilma Colón, gerente de Recursos Humanos y Contralora General de la Funeraria en relación con los hechos del 31 de agosto de 2009. Señaló que el Patrono no realizó la investigación adecuada relacionada a los hechos de este caso, conforme se establece en las Normas de Disciplina de Ehret.

³ Exhibit 1 del Patrono.

⁴ Exhibit 5 conjunto.

La Unión sostuvo, además, que al supervisor inmediato era a quien le correspondía intervenir con el querellante y a tomar las medidas preventivas para evitar ser sancionado, según se dispone en las Medidas Disciplinarias, supra. Indicó que, según consta en el expediente disciplinario del querellante, hubo otros eventos anteriores en los que este fue advertido y orientado, y no fue amonestado de manera formal.

Luego de aquilatar ambas contenciones, concluimos que no le asiste la razón a la Unión. El supervisor inmediato, señor William Fred Santiago, también conocido como Billy (QEPD), informó a la gerente de Recursos Humanos sobre el incidente en un informe sobre el turno, poniendo al tanto a Recursos Humanos de lo sucedido. Dicha acción, realizada por la supervisión, puso de manifiesto la discreción de la gerencia esbozada en las Medidas Disciplinarias de Ehret, supra.

El Patrono, por su parte, sostuvo la medida disciplinaria impuesta al querellante. A los efectos, presentó como prueba para sostener su caso el expediente del querellante, el cual refleja un patrón disciplinario de faltas por negligencia en el desempeño de sus funciones, a saber:

Anejo	Fecha	Tipo de Amonestación	Descripción	Gerente o Supervisor
1.	9/17/2009	SUSPENSIÓN Incidente en 8/31/09 Depto. del Trabajo Caso #A-10-1051	Violación a las siguientes Normas de Disciplina de la empresa: #1. Realizar su trabajo en forma negligente #55 Violaciones de procedimientos establecidos y de conocimiento general. Trasladó el cuerpo al crematorio sin los documentos y sin el "cover". Suspensión de 20 días de empleo y sueldo.	Vilma Colón
2.	9/15/2009	INCIDENTE EL 9/14/2009	El Cementerio Nacional le dio la bandera para que la entregara en la oficina, y se le olvidó bajarla del coche fúnebre. Se iba a reclamar nuevamente. No se le amonestó formalmente.	Robert Molina
3.	5/29/2009	AMONESTACIÓN ESCRITA	Norma #1 Realizar trabajo en forma negligente. No recogió el permiso de enterramiento en ICF trasladando el cuerpo sin los documentos.	Samuel Rivera
4.	5/11/2009 5/14/2009 5/15/2009	VARIAS MINUTAS SOBRE ALEGATOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Reuniones en relación al alegato de hostigamiento sexual por empleadas de la Cafetería ubicada en las facilidades de Ehret, Inc.	Molina / Vilma J. L. R./Delegado Pedro Balbuena
5.	2/12/2009	ADVERTENCIA Y ORIENTACIÓN AL EMPLEADO	Se le advirtió al empleado que abandonar su jornada de trabajo antes de tiempo sin autorización del supervisor de turno es una violación a las Normas de Disciplina de la empresa y que no debe repetirse. Se le orientó sobre el período de alimentos para que lo disfrute entre la tercera y la quinta hora. No se le amonestó formalmente.	Notas: Vilma
6.	1/4/2009	INCIDENTE	Tuvo accidente con el coche fúnebre al distraerse e impactar el coche floral. No se le amonestó formalmente.	Reporte JLR
7.	12/5/2008	AMONESTACIÓN VERBAL	No se presentó a trabajar con el uniforme completo. (Pantalón marrón).	Molina / Vilma

8.	7/20/2008	INCIDENTE	Discusión acalorada con el empleado Roberto Rodríguez. No se le amonestó formalmente.	Robert Molina
9.	4/28/2008	INCIDENTE	Carta recibida del Cementerio Los Cipreses del Gerente y Supervisor sobre el comportamiento en el cementerio del empleado José Luis Ríos que no siguen instrucciones y hacen comentarios fuera de lugar. No se le amonestó formalmente.	
10.	2/5/2008	EXHORTACIÓN	A cumplir con las Normas de Disciplina y directrices de la compañía. (Relacionado al incidente del 1/29/08).	Vilma Colón
11.	1/29/2008	SUSPENSIÓN	Violación a las siguientes Normas de Disciplina de la empresa: #2 No seguir instrucciones y #14 insubordinación (Supervisor) Suspensión de 15 días de empleo y sueldo.	Vázquez / Vilma
12.	11/15/2007	ADVERTENCIA Y ORIENTACIÓN ESCRITA	Le dijo a la empresa que dispusieran de su turno de trabajo porque se va a ausentar el día de Acción de Gracias. Se le envió un memo donde NO se le autorizaba la ausencia y que en una próxima ocasión debía solicitar autorización.	Billy Santiago
13.	8/6/2007	ADVERTENCIA Y ORIENTACIÓN VERBAL	Se le recuerda verbalmente que los celulares personales están prohibidos en horas laborables. NO se hizo memorando escrito para el empleado.	Samuel Rivera
14.	2/12/2007	AMONESTACIÓN ESCRITA	Se le indicó que el uso del celular personal y de llamadas hechas desde la oficina de coordinación deben limitarse a emergencias únicamente.	Luis Vázquez
15.	8/11/2004	AMONESTACIÓN VERBAL	Fue a recoger un difunto al Hospital equivocado por no leer la boleta que se le entregó.	Billy Santiago

16.	7/21/2003	EXHORTACIÓN	Se fue en el funeral y más adelante se dio cuenta de que el difunto (ataúd) no los llevaba en el coche fúnebre y tuvo que regresar a la funeraria a buscarlos dejando la comitiva alineada en la marginal. No se le amonestó formalmente.	Vilma Colón
17.	7/21/2003	AMONESTACIÓN ESCRITA	Memorando - De enero a julio 2003 (7 ausencias y 5 tardanzas).	Vilma Colón
18.	4/5/2001	CARTA PRESIDENTE DE LA UNIÓN (SIU)	Le indica la forma y manera de tramitar los asuntos y desmiente ciertas expresiones hechas por el Sr. Ríos Infante.	Jorge Cruz (Presidente SIU)
19.	2/20/2001	SUSPENSIÓN Depto. del Trabajo Caso # A-01-2138	Incidente con empleado Ramón Rocca Violación a las siguientes Normas de Disciplina: #9 Presentarse a turnos de trabajo sin autorización. #26 Realizar un acto o usar lenguaje irrespetuoso, ofensivo, amenazante o indecoroso contra oficiales, empleados o clientes de Ehret. De 5 días se redujo la Suspensión a 2 ½ días laborables (20 Horas) y se le eliminaron las violaciones a las reglas #13, 22 y 27.	Robert Molina

Aquí la prueba demostró que el querellante posee un récord disciplinario abultado. Vemos que con relación a la norma de disciplina #1, el querellante ya había cometido una primera infracción en un incidente ocurrido el 29 de mayo de 2009, por lo que el Patrono le amonestó por escrito. La segunda infracción a la norma #1, motivo de la presente controversia, ocurrió el 31 de agosto de 2009. Por estos hechos, el Patrono impuso una suspensión de empleo y sueldo por veinte (20) días⁵, por entender que el querellante violó las normas #1 y #55. Con relación a la norma de disciplina #55,

⁵ Exhibit 6 del Patrono.

diáfananamente el querellante incurrió en la misma; y la violación a dicha norma apareja desde una amonestación escrita hasta la destitución. El Patrono, conforme a la prueba, por ambas infracciones (#1 y #55) impuso una medida disciplinaria de veinte (20) días de suspensión.

Las funciones relacionadas al manejo de cadáveres conllevan una gran responsabilidad. Es importante que cada cadáver tenga en todo momento los documentos que le identifican. Es responsabilidad de la Funeraria y, por consiguiente, de sus empleados que son los que realizan las labores inherentes a la preparación, traslado, etc., de los cadáveres, realizar sus funciones de manera prudente y con diligencia. Ello evitará que se cometan posibles errores que pongan en riesgo la permanencia de la Funeraria y el taller de trabajo de la Unión. Respecto a las medidas disciplinarias impuestas al querellante, concurrimos con el proceder del Patrono al aplicar las sanciones a este.

No corresponde al árbitro sustituir su criterio por el de la gerencia, siempre y cuando exista una base razonable para sostener la decisión administrativa. Aun cuando el árbitro, de ser administrador, hubiera tomado una determinación distinta, es su obligación respetar la discreción gerencial a menos que la misma haya sido ejercida en forma irrazonable, arbitraria o caprichosa. Condado Holiday Inn, Caso Núm. A-2489, Laudo de 18 de agosto de 1982, emitido por el árbitro Pedro Santos. Del mismo modo, en Hedde International, Caso Núm. A-141-2, Laudo de 30 de junio de 1975, el entonces árbitro Jorge A. Farinacci García, sostuvo la acción disciplinaria impuesta al querellante,

expresando que no estaba facultado como árbitro "para sustituir nuestro criterio por el de la Compañía cuando ésta impone una sanción disciplinaria (excepto en aquellos casos que entendemos que éstas sean irrazonables, arbitrarias o caprichosas).

VI. LAUDO

Determinamos, conforme a la prueba admitida, los hechos y el Convenio Colectivo, que las acciones del querellante tuvieron el efecto de incumplir con las normas y procedimientos establecidos por el Patrono para la transportación de cadáveres. Se confirma la suspensión de veinte (20) días de empleo y sueldo, impuesta al querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de enero de 2013.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 29 de enero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ OLIVENCIA SEPÚLVEDA
4633 AVENIDA ISLA VERDE
704 CONDOMINIO CASTILLO DEL MAR
CAROLINA PR 00979

SRA VILMA COLÓN
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
FUNERARIA EHRET
P O BOX 71516
SAN JUAN PR 00936-8616

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SR FRANCISCO REYES SANTOS
PRESIDENTE
ÚTICE
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-7004


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III