

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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

ONELINK COMMUNICATIONS - LIBERTY- (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-14-1333
UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, INC. (UITICE)	SOBRE: DESPIDO - (Planteamiento - Debido Proceso)
	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 14 de enero de 2015. Ese día, las partes acordaron estipular ciertos documentos, y someter la presente controversia mediante la presentación de alegatos simultáneos. A tales efectos, concedimos hasta el 11 de marzo de 2015, para luego proceder con la adjudicación del asunto presentado ante nuestra consideración. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR ONELINK COMMUNICATIONS, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. Ildefonso López Morales, representante legal y portavoz; la Sra. Jazmín Castro, Directora de Recursos Humanos; y los Sres. José Salas, y José L. Figueroa, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, INC., en lo adelante "la UITICE": el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Eufemio Díaz, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía cumplió con lo dispuesto en los Artículos XI y VIII del Convenio Colectivo vigente entre las partes al despedir al Sr. Eufemio Díaz Hiciano.

De entender que hubo violación, que determine el remedio apropiado, conforme a Derecho, los documentos estipulados por las partes y el Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO VIII

Antigüedad

1. Al completar satisfactoriamente el período probatorio los nuevos empleados se convertirán en empleados regulares y adquirirán antigüedad en sus puestos comenzando con la fecha de su empleo más reciente en la Compañía.
2. ...

3. En la eventualidad de que sea necesario reducir la fuerza trabajadora, la Compañía seleccionará la(s) clasificación(es) que serán afectadas. Los empleados con menor antigüedad en esas clasificaciones serán cesanteados, pero podrán desplazar a empleados que tengan menos antigüedad en cualquier otra clasificación de menor paga para la cual el empleado cesanteado esté cualificado para realizar dichas labores; sin embargo, empleados que deseen reemplazar dentro del Departamento de Diseño al Departamento de Servicio deberán estar cualificados para realizar esas labores de acuerdo con los requisitos del Apéndice B para esas labores. Empleados que sean desplazados por empleados de mayor antigüedad podrán, a esa fecha, utilizar el mismo procedimiento de desplazamiento ("bumping") hasta que el número requerido de empleados sean cesanteados (lay-off) y sean puestos en la lista de llamada de vuelta al trabajo ("recall list").

ARTÍCULO XI

Acciones Disciplinarias

- A. Los empleados deberán comportarse de conformidad con las reglas establecidas por este Convenio. El empleado que cometa una falta no grave, será notificado por escrito con copia a los delegados y a la Unión, conforme al sistema de amonestaciones que aquí se establece.
 - 1ra. falta - amonestación escrita
 - 2da. falta - amonestación escrita
 - 3ra. falta - suspensión de tres (3) días
 - 4ta. falta - despido
- B. ...
- C. Respecto a la primera falta, el empleado, acompañado de un representante de la Unión, o de su delegado, si así lo

desea, podrá discutir la amonestación escrita que se le imponga con el representante de la Compañía, el cual tendrá la autoridad para revocar ésta si la misma no es meritoria. Sin embargo, la Unión sólo podrá someter al Procedimiento de Quejas y Agravios la segunda amonestación, la suspensión de empleo y la acción de despido.

D. ...

E. ...

F. ...

G. Toda amonestación escrita dada por un miembro de la gerencia a un miembro unionado deberá entregarse en privado y copia de la misma le será entregada al delegado y a la Unión.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Eufemio Díaz Hiciano, aquí querellante, ocupó un puesto en calidad de Técnico II, en Onelink Communications.
2. El 11 de octubre de 2013, la Gerente de Relaciones al Empleado de la Compañía dirigió una comunicación al Presidente de la Unión, en la cual le notificó la terminación de empleo del Querellante, efectivo en esa misma fecha.
3. Ese mismo día, la Compañía emitió un documento titulado "Payroll Maintenance Form", en el cual se le notificó de su terminación al Querellante.
4. En comunicación de 21 de octubre de 2013, la Unión presentó el Primer Paso de la querrela, y señaló que la Compañía obvió notificar la acción tomada al

Querellante, y presentarle copia a la Unión, según se encuentra establecido en el Artículo XI del Convenio Colectivo.

5. En comunicación de 25 de octubre de 2013, la Compañía le aseguró a la Unión haber cumplido con el requisito de notificación, por escrito, tanto a la Unión, como a sus delegados.
6. El 29 de octubre de 2013, la Unión radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Querellas. Asimismo, la Compañía contestó el mismo, el 4 de noviembre de 2013.
7. El 15 de noviembre de 2013, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que la Compañía incumplió con lo dispuesto en el Artículo XI, con respecto a la notificación sobre su terminación de empleo al Querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si, en efecto, la Compañía obvió notificar al Querellante sobre su despido, y si en consecuencia, ésta violó el Convenio Colectivo, en su Artículo XI, sobre acciones disciplinarias, y en su Artículo VIII, sobre antigüedad. La Unión alegó en la afirmativa, toda vez que indicó que la Compañía no consideró su antigüedad previo a efectuar el despido, ni tampoco le notificó al Querellante, por escrito, sobre su terminación de empleo, tal y como se dispone en el Convenio Colectivo. El cual también establece que en dicha notificación se debe indicar la falta

cometida de acuerdo al sistema de amonestaciones allí establecido. A tales efectos, la Unión solicitó que se declare incurso a la Compañía en la violación al Convenio Colectivo, y en consecuencia, el correspondiente pago de los haberes dejados de percibir, y de los honorarios de abogados.

Por su parte, la Compañía alegó que procede que desestimemos la presente querrela, toda vez que la disposición contractual que alegó la Unión que fue incumplida, no aplica a los casos de despido, y sí a los casos de amonestación escrita. Que en caso de que así aplicara, la Compañía cumplió cabalmente con dicho requisito al momento en el cual se le entregó al Querellante el documento titulado "Payroll Maintenance Form", en el cual se le notificó por escrito su despido, y éste así lo firmó. De esa misma manera, se le hizo entrega de esa comunicación a la Unión, mediante copia cursada a sus delegados, ese mismo día. En cuanto al planteamiento relativo a la violación al Artículo VIII, Sección 2(b), sobre antigüedad, la Compañía sostuvo que en dicha disposición se señala que ese derecho no podrá ser reclamado por un trabajador cuando el despido se efectuó por justa causa. En el caso que nos ocupa, no está en controversia la justificación del despido.

El Convenio Colectivo dispone, en su Artículo XI, Inciso A, que el empleado que cometa una falta no grave, será notificado por escrito con copia a los delegados y a la Unión. Asimismo, en el Inciso C, dispone que la Unión sólo podrá someter al Procedimiento de Quejas y Agravios querrelas relativas a una segunda amonestación, la

suspensión o el despido de un trabajador. Finalmente, en el Inciso G, se dispone que toda amonestación escrita dada por un miembro de la gerencia a un miembro unionado deberá entregarse en privado y copia de la misma deberá entregarse al delegado y a la Unión.

La prueba estipulada por las partes demuestra claramente que la Compañía cumplió con el requisito de notificación cuando el 11 de octubre de 2013 le entregó al Querellante el documento de mantenimiento de nómina, y éste lo firmó como recibido. Nótese que en ningún lugar del Convenio se establece un término para efectuar dicho trámite, por lo tanto, el mero diligenciamiento del mismo representa su cumplimiento.

En cuanto al aspecto de antigüedad presentado para nuestro análisis, procede concurrir con la contención presentada por la Compañía cuando ésta nos señala que el propio Convenio dispone que el empleado perderá su derecho a antigüedad cuando el mismo fuera despedido por justa causa; y en el caso que nos ocupa, no han sido cuestionadas por la Unión, las razones por las cuales se despidió al Querellante. De hecho, tampoco fueron traídas ante nuestra consideración.

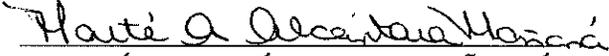
Así las cosas, procedemos a decretar lo siguiente:

LAUDO

La Compañía cumplió con lo dispuesto en los Artículos XI y VIII del Convenio Colectivo vigente entre las partes al despedir al Sr. Eufemio Díaz Hiciano. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de junio de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de junio de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA JAZMÍN CASTRO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ONE LINK COMMUNICATIONS LIBERTY
URB INDUSTRIAL TRES MONJITAS
1 CALLE CAMUÑAS ESQ JOSÉ OLIVER
SAN JUAN PR 00918-1485

SR HÉCTOR REYES TORRES
PRESIDENTE
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
OFICIAL
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO YLDEFONSO LÓPEZ MORALES
O'NEILL & BORGES LLC
AMERICAN INTERNATIONAL PL
250 AVE MUÑOZ RIVERA STE 800
SAN JUAN PR 00918-1813


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA