

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

CEMEX CONCRETOS, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE
READY MIX
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-14-1736

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La visa del caso de referencia se efectuó el 2 de octubre de 2014 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Compareció por la Compañía el Lcdo. Alberto Estrella, Asesor Legal y Portavoz y como testigos los Sres. Héctor Sierra,¹ Juan Navarro, Carlos Ortiz, Jorge Santiago, Antony Plaza y Kristian Lagares. Por la Unión compareció el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz, Sr. Iván Arroyo, Presidente de la Unión y el Sr. Ricardo Veguilla, Reclamante.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 21 de noviembre de 2014, último día concedido a las partes para la radicación de los alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.² El proyecto de la Compañía es el siguiente:

¹ Además representante de la Compañía.

² El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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 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.”

“Este Honorable Árbitro conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la ley determine si el despido del Sr. Ricardo Veguilla Capeles fue por justa causa o no y conforme a derecho.”

Por su parte el proyecto de la Unión reza como sigue:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación y el pago de los haberes dejados de percibir.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Compañía.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. Las partes reconocen el derecho de la Compañía de dirigir y controlar sus negocios y asuntos, y sus derechos de controlar, supervisar y administrar sus plantas, lo que constituye sus funciones exclusivas. Nada en este convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía de dichos derechos de administración.
2. Los derechos de administración incluirán, pero sin limitación, el derecho de dirigir y controlar fuerza obrera, incluyendo el derecho de Planificar, dirigir y contralar(sic) las operaciones, establecer turnos de trabajo, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implementar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer reglas de disciplina y todos los demás derechos, sujetos únicamente a las restricciones específicas de este convenio.
3. La Unión, además reconoce el derecho de la Compañía de emplear, despedir, ascender o

descender de categoría, transferir o disciplinar cualquier empleado por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este convenio.

ARTÍCULO VI

COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES

Primer Paso

....

Segundo Paso

....

Tercer Paso

....

El arbitraje de cualquier querrela se llevará a cabo bajo los preceptos del Reglamento establecido para estos fines por el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

1. Las decisiones del árbitro serán finales y conforme a derecho.
2. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este convenio colectivo, ni podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este convenio colectivo. Un laudo emitido en violación a este inciso será nulo.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

Falta 7

Involucrarse en cualquier actividad, práctica o acto que represente un conflicto de interés.

Falta 8

Hacer uso inapropiado de los bienes de la empresa o descuido en detrimento de los bienes de la empresa.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En dicho convenio colectivo la Compañía retuvo su derecho a administrar su negocio, incluyendo la promulgación y aplicación de medidas disciplinarias. Por tratarse de un despido la empresa tiene la obligación de demostrar que el despido estuvo justificado. En caso de no demostrar la justificación de la acción disciplinaria debemos emitir un remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y a derecho. De la prueba documental como testifical concluimos el siguiente cuadro factico.

La querellada es una empresa dedicada a la venta de piedra y arena. Como parte del proceso de producción de concreto se produce un material denominado "rechazo". Este se produce al caer al suelo desde las correas transportadoras los ingredientes que se utilizan para la fabricación del concreto. Se va acumulando paulatinamente en pilas. Sin embargo, el mismo no se vende por la compañía. No obstante, dicho material es usado por la empresa como un atractivo para la venta de cemento, pues se utiliza como relleno en proyectos de construcción.

En el caso que nos ocupa la compañía despidió al empleado reclamante, Sr. Ricardo Veguilla Capeles por haber despachado el material conocido como "rechazo" sin la debida autorización. Este se desempeñaba como operador de vehículo "loader" en la planta de Guayama y llevaba veintidós (22) años trabajando para la empresa. Al momento de la vista el reclamante no tenía record disciplinario. En el mes de noviembre de 2013 la Compañía adoptó una serie de medidas para atajar un

problema de hurto de materiales en la Planta, que incluía arena y piedra. Por tal motivo el Sr Anthony Plaza se reunió con el reclamante para indicarle que estaba prohibido sacar materiales de la Compañía sin autorización. El 12 de diciembre de 2013 el Sr. Anthony Plaza preparó un inventario de los materiales de la Planta y tomó una foto de la pila de rechazo existente.³ El 17 de diciembre del Sr. Kristian Lagares observó que el material de rechazo que existía en la Planta había sido removido. Dicho hecho le fue informado al Sr. Héctor Sierra, encargado de Seguridad de la Planta. El 18 de diciembre de 2013 el Sr. Sierra se reunió con el reclamante admitiendo que cargó un camión con el rechazo pero no sabía para quién lo había despachado. El reclamante aceptó en la vista de arbitraje que el Sr. Carlos Febus, cliente del Sr. Carlos Ortiz, vendedor de la empresa fue a buscar el material. No obstante, en la reunión efectuada el 18 de diciembre el reclamante en ningún momento indicó que fue el Sr. Febus quien recogió el material.

De la prueba documental como testifical lo único que queda probado es la entrega de material denominado rechazo sin autorización. Estos actos no constituyen violación a la regla de conducta número 7 consistente en involucrarse en una actividad, práctica o acto que represente un conflicto de interés. No obstante, si representa una violación a regla numero 8 imputada en su modalidad de descuido en detrimento de la propiedad de la compañía. Esto es así, pues aun cuando el material en controversia no es vendido por la empresa sigue siendo propiedad de esta y nadie puede disponer del mismo sin la debida autorización. Solo fue demostrada por la empresa la ocurrencia de un acto aislado de descuido en sus funciones por parte del reclamante. Además quedó

³ Exhibits 1 de la Compañía.

demostrado que algún valor tiene aunque el mismo no sea determinado de forma monetaria. Siendo esta la violación probada por la empresa nos corresponde determinar si la misma constituye justa causa para el despido.

Por otro lado, aun cuando se intentó relacionar al reclamante con el faltante de otros materiales, tales como arena y piedra, dicha relación no quedó probada.

Fue un descuido el no verificar de forma confiable la autorización para despachar dicho material pues si no había un supervisor en ese momento no debió proceder al despacho del mismo. Por otro lado, quedo incontrovertido el hecho de que fue el Sr. Febus quien fue a recoger el material y que este es un cliente de la empresa.

Entendemos que el despido no guarda proporción con la falta cometida. Que la prueba sometida y los hechos probados no probaron la justa causa del despido del reclamante. No obstante, de acuerdo al convenio colectivo el laudo que se emita tiene que ser conforme a derecho. Al tratarse de un despido y no existir en el convenio colectivo el poder de reposición en el empleo con todos los haberes dejados de percibir tenemos que limitarnos, en caso de decidir que el despido no estuvo justificado, al remedio que dispone la Ley 80, el cual dispone de una mesada de acuerdo a los años de servicio en la empresa. En Confederación de Organizadores de Puerto Rico y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, 2011 TSPR 47 nuestro Tribunal Supremo sostuvo que un laudo conforme a derecho en cuanto a remedio se trata, solo corresponde la mesada dispuesta en la Ley 80, cuando el despido del empleado adviene en injustificado.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido del reclamante no estuvo justificado. La medida disciplinaria no guarda proporción con la falta cometida. Se ordena el pago de la mesada al reclamante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 25 de febrero de 2015.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de febrero de 2015 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
ABOGADO DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE READY MIX
320 BLVD. MEDIA LUNA, APT. 2803
CAROLINA PR 00987-5149

SR RAFAEL I. ARROYO DÍAZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE READY MIX
PO BOX 194263
SAN JUAN PR 00919-4263

LCDO ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA
TORO, COLÓN, MULLET, RIVERA & SIFRE, P.S.C.
PO BOX 195383
SAN JUAN PR 00919-5383

SR ENRIQUE IRIZARRY SAN MIGUEL
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
CEMEX CONCRETO INC.
PO BOX 364487
SAN JUAN PR 00936-4487


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III