

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

CEMEX CONCRETOS, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
READY MIX
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-341

SOBRE: DESPIDO - JESÚS I. OLMO
RIVERA (INCUMPLIMIENTO DE
NORMAS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la controversia de autos se celebró el miércoles, 15 de octubre de 2014, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 5 de diciembre de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por CEMEX CONCRETOS, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: los Sres. Álvaro Amaya, Wilfredo Mojica, Eric Batista, testigos; el Sr. Héctor Sierra, jefe Seguridad; y el Lcdo. Alberto Estrella, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA READY MIX, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Iván Arroyo, presidente; el Sr. Jesús I. Olmo Rivera, querellante; y el Lcdo. Norman Pietri, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Jesús I. Olmo Rivera estuvo o no justificado, conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y al derecho aplicable.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 3 de agosto de 2012 al 2 de agosto de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Manual de Normas y Conducta de Empleados Unionados Cemex Concretos.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Conjunto de cinco (5) fotos recogiendo varios puntos del área en el cual se tiró el asfalto.
2. Exhibit II, Compañía - Time Card del Sr. Jesús I. Olmo de 8-3-2013.
3. Exhibit III, Compañía - Laudo emitido por el Árbitro Benjamín J. Marsh Kennerley del 4 de mayo de 2006.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Foto que recoge el área asfaltada y/o cementada.
2. Exhibit II, Unión - Foto que recoge área asfaltada y/o cementada.
3. Exhibit III, Unión - Foto ampliada de la foto #1.

4. Exhibit IV, Unión – Documento fijado en un “bulletin-board”.
5. Exhibit V, Unión – Documento – Mantenimiento de Planta y Equipo – del 25 de mayo de 2012.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO V DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. Las partes reconocen el derecho de la Compañía a 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 controlar 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.

...

ARTICULO XXII DERECHO DE ANTIGÜEDAD

1. Se entenderá por Antigüedad el tiempo que lleva el empleado en su posición de forma continua en la Compañía.

2. Cuando la Compañía estime necesario reducir el personal, la Compañía considerará los siguientes factores: antigüedad y eficiencia, entendiéndose por eficiencia como la virtud y facultad para hacer una tarea en forma sobresaliente estando físicamente apto y capaz para el desempeño de las labores que se le encomiendan.
3. Cuando haya que hacer una reducción en el personal de un departamento, clasificación o posición según el Artículo XIV, sección 1, se notificará de forma simultánea a la Unión y al empleado y se suspenderá primero a los de menor antigüedad en la posición o clasificación en la planta o centro de trabajo de que sea afectado. El empleado suspendido podrá desplazar de otra planta de manera lateral o menor si tiene la experiencia y está cualificado para ello según los criterios expuestos en esta sección.
4. En estos desplazamientos en la misma clasificación o en clasificaciones distintas, la Unión y el empleado afectado deberán ejercer su derecho dentro de los diez (10) días laborables de haber recibido la notificación de su cesantía sin que se incurra en reclamación alguna de pago por el empleado durante este tiempo, siempre que se trate de una clasificación distinta a la clasificación que ostentaba el empleado al momento de la cesantía. El empleado que desplaza devengará el salario aplicable a la posición que desplaza. La Unión dará su aval a esta decisión de desplazar.
5. Los derechos de antigüedad y empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:
 - a. Renuncia;
 - b. Despido por causa justificada;

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Jesús I.

Olmo Rivera estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que hubo justa causa para el despido. En adición, que el empleado aquí querellante incurrió en violación a las Reglas del Manual de Empleados.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logro probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para presentar y probar su caso presentó varios testigos. El primero en declarar lo fue el Sr. Álvaro Amaya. Éste declaró que lleva desde 2002 en la Compañía; que desde 2013 se desempeña como Jefe Operaciones; que el 3 de agosto de 2013 salió a almorzar y pasó por los outlet de Canóvanas y vio que un camión de Cemex estaba estacionado en determinado lugar; llega al lugar y ve al Querellante y lo saluda; que el Querellante que paró en dicho lugar y el dueño le dijo que si tenía sobrante de cemento y este le dijo que sí y procedió a tirarlo; que le preguntó si tenía autorización de la Compañía para hacer lo que hizo y este le dijo que no; que la política de la Compañía es clara en cuanto al sobrante de cemento en un camión.

En segundo término la Compañía presentó al Sr. Wilfred Mojica. Éste declaró que lleva en la Compañía desde 1997; que es Jefe de Planta desde 2013; que es el supervisor del Querellante; que el 3 de agosto de 2013 recibió una llamada a la 1:30 p.m. del Querellante en la cual le dijo lo acontecido con el señor Amaya; que entre 1:15 a 1:20 p.m. recibió una llamada de Álvaro en la cual le informó lo sucedido con el Querellante.

Finalmente la Compañía presentó al Sr. Héctor Sierra. Éste declaró que trabaja en la Compañía desde 1997; que se desempeña como Jefe de Seguridad Física; que el 3 de agosto de 2013 el señor Amaya lo llamó para decirle que el Querellante está haciendo una descarga de cemento en un negocio; le indicó que hablaría con él y tomara unas fotos del sitio; que se procedió a realizar una investigación; se reunió con el Querellante para discutir lo sucedido; que se procedió a despedir al Querellante por violación al Convenio Colectivo y al Manual de Normas de la Compañía.

La Unión procedió a presentar al Sr. Jesús I. Olmo. Éste declaró que trabaja desde 1996 en la Compañía en calidad de chofer; que el 3 de agosto de 2013 fue a Humacao a buscar el camión para ir a Carolina; que para ese día tenía un tiro de 500 yardas para Loíza en la planta de tratamiento de autoridad de Acueductos y Alcantarillado; que a la 1:00 p.m. aproximadamente se para en un negocio de la carretera 186 a comprar unos guineos; que el dueño le preguntó que si traía sobrante, éste le dijo que sí, y procedió a tirarlo; que sabía que había sobrado cemento en su camión; que ve al señor Amaya que llega al negocio; le dije que estaba tirando el hormigón en dicho negocio porque se estaba fraguando; el señor Amaya le dice que recogiera y se fuera para Humacao; que cuando llega a Humacao, llama a Iván, presidente de la Unión, para contarle lo sucedido.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa

causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamento razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerarse la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiente y/o normas de conducta que considere necesarias

¹ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington D.C., 1985; págs. 635 et. seq.

² Secretario vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. Rivera Torres vs. Pan Pepín, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa vs. Walgreens, 2001 T.S.P.R. 50; Secretario vs. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

En el caso de Blanes vs. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en 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.” (Énfasis suplido).

En esa misma línea en Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito, 70 DPR 690, expresó:

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

De igual manera, en Belk Arce vs. Martínez, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a su deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía, demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la conducta imputada; es decir, violó lo dispuesto en el Convenio Colectivo así como el Manual de Normas y Conductas de Empleados.³

La Unión, por conducto de su Querellante, admitió en su testimonio que le comunicó al señor Amaya de que tenía un sobrante de cemento en su camión y que procedió a tirarlo en el establecimiento de frutas. “ADMISIÓN DE CULPA, RELEVO DE PRUEBA”.

³ **Artículo I – Faltas que conllevan la imposición de disciplina progresiva.**

Cuando un empleado incurra en algunas de las siguientes conductas podrá ser objeto de disciplina progresiva:

...

9. Incumplir sus labores rutinarias o ejecutar las mismas tardíamente.

...

Artículo II – Faltas cuya medida disciplinaria dependerá de la severidad de las circunstancias del incidente que motiva la misma y del expediente de personal.

Hay ciertos tipos de problemas o acciones que son lo suficientemente serios los cuales justifican una suspensión, o en ciertas situaciones, puede resultar en despido inmediato sin tener que pasar por los pasos de acción disciplinaria progresiva.

Cuando un empleado incurra en algunas de las siguientes conductas será objeto de medidas disciplinarias cuya severidad (amonestación, suspensión o despido) dependerá de las circunstancias del incidente y del expediente del empleado:

...

2. Llevar acabo actos que atenten contra las normas de seguridad y salud ocupacional federal, estatal y de la empresa.

...

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

Artículo III – Faltas graves que justifican el despido inmediato.

Cuando un empleado incurra en alguna de las siguientes conductas y/o lleve acabo uno de los siguientes actos, podrá ser despedido inmediatamente de su empleo, sin necesidad de que la compañía tenga que agotar los pasos establecidos en la política de disciplina progresiva, detallada en el Artículo III de esta sección:

...

7. Actitud de no rendir el trabajo eficientemente, tardía o negligentemente.

...

12. Violación de las reglas de seguridad y calidad ambiental de la compañía.

13. Incurrir en cualquier otra conducta que atente contra la operación y el mejor funcionamiento de la empresa, así como contra la salud y seguridad de los demás empleado.

En ausencia de que la acción disciplinaria tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

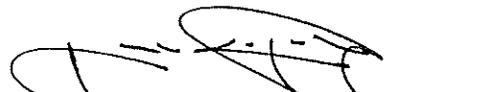
A tono con los razonamientos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Jesús I. Olmo Rivera estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de diciembre de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 8 de diciembre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR RAFAEL IVAN ARROYO
PRESIDENTE
UNION TRABS DE READY MIX
PO BOX 194263
SAN JUAN 00919-4263

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLON
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

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

LCDO ALBERTO R ESTRELLA ARTEAGA
BUFETE TORO COLON MULLET RIVERA & SIFRE
PO BOX 195383
SAN JUAN PR 00919-5383



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III