

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

WASTE MANAGEMENT DE
PUERTO RICO
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-424

SOBRE: DESPIDO - JORGE A.
ALMONTE DÍAZ (POSESIÓN
BEBIDAS ALCOHÓLICAS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente controversia se celebró el miércoles, 22 de octubre de 2014, a las 8:30 am, 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 1 de enero de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por WASTE MANAGEMENT DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Wilma Figueroa, directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Luis Pérez Giusti, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Luis Mangual, oficial; el Sr. Mariano Maldonado, delegado; el Sr. Jorge Almonte, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, 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 Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado y de conformidad al Convenio Colectivo y al Manual de Seguridad. De determinarse que no lo estuvo, que el Árbitro emita el remedio adecuado que podría incluir la reinstalación y el pago de los beneficios perdidos de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta del 14 de junio de 2013 suscrita por el Sr, Ferdinand O. Carlo y dirigida al Sr. Jorge A. Almonte Díaz.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Guía de Normas sobre Operaciones y Seguridad.
2. Exhibit II, Compañía - Fotos (4), el cual reflejó latas de cervezas.
3. Exhibit III, Compañía - Residential Reload Route Cover Sheet del 13 de junio de 2013 de Jorge Almonte.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 10.1 - Medidas Disciplinarias

La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o

procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas. Esto incluye, sin limitarse a, la malversación de bienes que le pertenezcan o estén bajo la custodia de la Compañía; la venta, uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo, de supervisores de la compañía o clientes; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetaria a cambio de servicios, insubordinación (falta de sujeción a la orden, y/o mando de uno), violación a las normas de salud y seguridad de la compañía y/o a las reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo en el Apéndice A. lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la compañía de implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesario para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o la administración de empleados.

...

ARTÍCULO XIV - LA ADMINISTRACIÓN Y LA OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 14.1

La Unión reconoce que todos los derechos y prerrogativas de la Gerencia que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio Colectivo serán retenidos y le pertenecerán exclusivamente, sin limitaciones, a la Gerencia, a no ser que ellos queden expresamente modificados mediante los términos manifestados en este Convenio.

Sección 14.2

Los derechos únicos de la Compañía quedan exclusivamente reservados a renglón seguido, pero de ninguna manera se limitan a ello: el derecho de mantener el orden, la disciplina, y la eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, modificar, y hacer cumplir las reglas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho a disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, reclutar, adiestrar, dirigir, determinar la calificaciones y controlar la fuerza trabajadora y el derecho de trasladar permanentemente,

designar, rebajar de rango o clasificación, clasificar, relevar, volver a reclutar a alguien, reemplazar, cesantear, y retirar empleados; el derecho de introducir equipo nuevo y eliminar o cambiar el equipo, maquinaria, servicios y procesos existentes; el derecho a subcontratar, el derecho de hacer estudios del volumen de trabajo y exponer cambios en el volumen de trabajo y turnos; el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones; el derecho a cesar las operaciones temporeraamente, parcial o totalmente, incluyendo la discontinuación de rutas, trabajo, u otros servicios ejecutados por los empleados de la Unidad Contratante; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos que estén excluidos de la Unidad Contratante; el derecho de fijar los precios y tarifas de los productos y servicios; el derechos a determinar el lugar y alcance de sus operaciones en sus comienzos, expansión, reducción o discontinuación, bien sea total o parcialmente; el derecho de controlar la productividad; el derecho a determinar la programación de la productividad; el derecho a mantener y exponer las reglas que rigen las cantidades y la calidad que se debe mantener; el derecho a determinar los días de trabajo, al igual que el número de horas y turnos que se han de trabajar. Todos estos derechos están limitados por las disposiciones de este Convenio Colectivo y la ley y no se aplicarán de forma arbitraria, caprichosa ni discriminatoria.

...

REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE WASTE MANAGEMENT DE PUERTO RICO

Las siguientes Reglas Disciplinarias aplicarán a todo empleado dependiente de la gravedad de la falta.

	Acción	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa	Cuarta Ofensa
1	Apropiación ilegal de bienes de la Compañía o bajo custodia de ésta o de otros empleados.	Despido			
2	Venta, procesión o uso de drogas narcóticos en la Compañía.	Despido			
3	Embriaguez, consumo de bebidas alcohólicas en	Despido			

predios de la Compañía y/o en equipo de la Compañía, o mientras esté en el desempeño de sus labores.				
--	--	--	--	--

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Jorge A. Almonte Díaz estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante violó el Convenio Colectivo así como el Reglamento Disciplinario al estar consumiendo bebidas alcohólicas durante horas de trabajo.

De otro lado, la Unión por su parte sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

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

La Compañía para probar y sostener s caso presentó a la Sra. Wilma Figueroa. Ésta declaró que trabaja en la Compañía por espacio de 24 años; que es la Directora de Recursos Humanos; que conoce al Querellante, ya que éste trabaja para la Compañía en Mayagüez; que éste se desempeña como chofer; que fue despedido por que se encontró en posesión de bebidas alcohólicas al momento que estaba trabajando; que el Convenio Colectivo establece de que no pueden, mientras están realizando labores dentro de los predios de la Compañía ni dentro de equipo de la Compañía, tener bebida alcohólicas; que el Reglamento de Disciplina en su inciso B dispone, de forma clara, lo referente a bebidas alcohólicas.

En adición, la Compañía presentó al Sr. Ferdinand Carlo. Éste declaró que trabaja en la Compañía por 10 años; que es Gerente de Ruta en Área de Mayagüez; que conoce al Querellante; que el día de los hechos él va por la Calle San Rafael del pueblo y observa que hay un camión de la Compañía detenido; que hay tres empleados afuera, dos haciendo el recogido y uno recostado del camión; que cuando llega donde están ellos se percata que el señor Almonte tenía una lata de cerveza en la mano; le indicó que tenía que subir a las facilidades de la Compañía; que procedió a tomar unas fotos del área y del camión donde estaban los tres empleados; que al llegar a las facilidades de la Compañía le indicó al Querellante que él sabe que no puede hacer lo que estaba haciendo en horas laborables; que el señor Almonte le indicó "haga lo que tenga que hacer"; que se reunió con el delegado y el empleado para discutir lo sucedido; que a tenor con lo incurrido por el Querellante procedió a despedirlo.

Está firmemente establecido en el campo obrero patronal, que le 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 y mantener la conducta y moral del personal en un nivel óptimo.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

¹ Elkouri & Elkouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal 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 reglamentos razonables, establecidas para el funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada 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 a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

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

En el caso *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 nuestro).

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 sus 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 fehacientemente que el Querellante incurrió en la conducta imputada; es decir, en la violación del Convenio Colectivo, así como el Reglamento Disciplinario. Dicha prueba demostró que hubo justa causa para el despido.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano en sus Arts. X y XIV, supra, así como el Reglamento Disciplinario, acápite 3, supra.

La Unión tuvo la oportunidad de contrarrestar la prueba presentada por la Compañía; sin embargo, no presentó evidencia que demostrara lo contrario. En ausencia de que la acción disciplinaria tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Jorge A. Almonte Díaz, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de febrero de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 18 de febrero de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

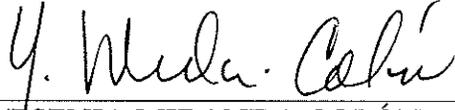
SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS MANGUAL
OFICIAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA WILMA FIGUEROA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
WASTE MANAGEMENT
PO BOX 918
PUNTA SANTIAGO PR 00741-0918

LCDO LUIS R PEREZ GIUSTI
BUFETE ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PEREZ OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III