

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

CENTRAL PARKING SYSTEM, INC (COMPAÑÍA O PATRONO)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚMERO: A-09-841
UNIÓN DE TRABAJADORES DE ESTACIONAMIENTO INDEPENDIENTE (SINDICATO O UNIÓN)	SOBRE: DESPIDO DEL SR. JUAN PIZARRO SÁNCHEZ POR ABANDONO DE TRABAJO
	ÁRBITRO: ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 15 de mayo de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **CENTRAL PARKING SYSTEM, INC.**, en adelante, la Compañía o el Patrono, comparecieron la Lcda. Liza Ramos Santos, Asesora Legal y Portavoz; la Sra. Joanice Vázquez, Directora de Recursos Humanos y la Sra. Carmen S. Rodríguez, Gerente Estacionamiento Doña Fela en el Viejo San Juan, ambas testigos.

Por la **UNIÓN DE TRABAJADORES DE ESTACIONAMIENTO INDEPENDIENTE**, en adelante, el Sindicato o la Unión, comparecieron el Sr. Víctor Rodríguez, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Rafael Márquez Viera, Presidente y testigo; y el Sr. Juan Pizarro Sánchez, querellante y testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar si el despido del Querellante, de acuerdo al Convenio Colectivo, estuvo o no justificado. De determinarse que no estuvo justificado que el Árbitro provea el remedio adecuado.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 15 de junio de 2009. Recibimos en tiempo los alegatos de las partes.

III. HECHOS CONCLUIDOS

En este caso no hay mayores controversias sobre los hechos sustantivos que originaron la presente querrela. El Sr. Juan A. Pizarro Sánchez, aquí el querellante, comenzó a trabajar para la Compañía el 24 de marzo de 1998. Para agosto de 2008, se ausentó en tres (3) ocasiones, específicamente, los días 19, 20 y 21. Por esto, la Compañía le imputó la violación de su Reglamento de Procedimiento Disciplinario en las reglas 13, 14 y 15 al ausentarse consecutivamente tales días sin la debida notificación de su supervisor inmediato. También le imputó como una violación al Reglamento el no poseer licencia de conducir vigente señalando que la misma era un requisito para la posición de "Valet Attendant", ya que éste maneja vehículos de motor. La regla 15, imputada al empleado por la Compañía, dispone el despido como sanción en la primera ocurrencia¹ y ésta procedió a despedirlo el 21 de agosto de 2008, alegando abandono de empleo. A la fecha de su despido el Querellante

¹ La regla dispone: "Ausencias sin notificar al trabajo por un periodo de tres (3) días o más consecutivos". Del empleado no comunicarse con la empresa dentro de ese periodo de tiempo, sin excusa justificada, se considerará que el empleado ha abandonado su empleo y se dará de baja. Si la razón para la ausencia no es justificada, de igual forma se dará de baja al empleado.

nunca había sido amonestado en forma alguna, por lo que tenía un registro disciplinario impecable durante los 10 años que laboró para la Compañía.

Inconforme con la acción de despido de la Compañía y al amparo con el mecanismo pactado en el procedimiento de quejas y agravios negociado por las partes en el Convenio Colectivo, la Unión radicó y sometió querrela ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje para que pasemos juicio sobre dicha determinación.

IV. CONTENCIONES DE LAS PARTES Y PRUEBA

En el presente caso no existe controversia sobre el hecho de que el Querellante se ausentó a su trabajo el 18 de agosto de 2008 y que se comunicó con uno de los supervisores de la Compañía, el Sr. Jerry Munet, para notificarle y excusarse por dicha ausencia por razones personales. Tampoco hay controversia sobre que el Querellante también se ausentó a su trabajo los días 19, 20 y 21 de agosto de 2008. La controversia se traba cuando la Compañía, por un lado, asevera que el Querellante se ausentó durante tres (3) días consecutivos sin notificar tales ausencias como requieren sus Reglas de Procedimiento Disciplinario, imputándole abandono de empleo y, por otro lado, el Querellante, representado por la Unión, señala que no sólo notificó tales ausencias sino que solicitó autorización a otro de sus supervisores inmediatos, el Sr. Jerry Munet, y éste le autorizó.

A todas luces es evidente que la controversia central a resolver aquí gira en torno a si el Querellante se ausentó a su trabajo y notificó o no dichas ausencias a su supervisor.

A. Sobre el particular, por cuanto que el Sr. Jerry Munet no compareció a la audiencia de arbitraje, la Compañía presentó el testimonio de las Sras. Carmen S. Rodríguez y Joanice Vázquez, Gerente del Estacionamiento Doña Fela en el Viejo San Juan y Directora de Recursos Humanos, respectivamente.

A1. La primera declaró que es Gerente de Proyecto a cargo de los trámites administrativos, de los empleados y la operación de los distintos estacionamientos que administra y tiene la Compañía². Sobre su conocimiento personal de los hechos particulares en este caso declaró que el 20 de agosto de 2008 se percató que el Querellante no se presentó a su lugar de empleo en el Valet Parking del Hotel Sheraton en el Viejo San Juan. Por esto procedió a llamar por teléfono a la Directora de Recursos Humanos, la Sra. Joanice Vázquez, para informarle que el Querellante no estaba en su lugar de trabajo. Según su testimonio, Vázquez le pidió a ella que le escribiera sobre el particular, lo cual hizo el 20 de agosto de 2008, vía correo electrónico. Dicho documento fue admitido y marcado por este Árbitro como Exhibit 4 Conjunto. En el mismo Rodríguez le expresó a Vázquez lo siguiente³:

El empleado de Sheraton Valet, Juan Pizarro Sánchez, turno 6:00 a.m. a 2:00 p.m., no se ha presentado a trabajar desde el lunes, 18 de agosto de 2008. **El supervisor, Jerry Munet, me dejó una nota en el libro de novedades que el señor Pizarro se comunicó para informarle que no vendría a su turno el lunes por razones personales.** En ningún momento el señor Pizarro ha llamado ó ha dejado mensaje en el voicemail de la Oficina de Doña Fela para informar sus ausencias de martes y miércoles. **Tengo entendido que se comunicó con el señor Gilberto Sanjurjo y éste le recomendó que se comunicara**

² Estos son: Valet Parking del Hotel Sheraton, el Club Bahía y el estacionamiento conocido como "Doña Fela" en el Viejo San Juan.

³ Lo transcribimos, según fue redactado. Según consta en el mismo documento, éste también fue copiado en su envío al Sr. José Mazzitelli, uno de los supervisores del Querellante.

conmigo, con el señor Mazzitelli ó a la Oficina Central para informar su ausencia. Hoy verifiqué los mensajes en el voicemail de Doña Fela y no había mensaje del señor Pizarro.

Te enviaré, vía fax, copia de la tarjeta de ponchar del señor Pizarro y de la nota que dejó el supervisor, Jerry Munet, en el libro de novedades de la Oficina.

(Subrayado y énfasis nuestro).

La testigo patronal también declaró que el Querellante se comunicó en una sola ocasión, que se ausentó por cuatro (4) días y que según el Reglamento él tenía que llamar con cuatro (4) horas de anticipación para notificar su ausencia. Expresó que ella tiene entendido que el Querellante únicamente notificó la ausencia del lunes a su supervisor inmediato. Testificó que entendía que a quien el Querellante llamó fue al supervisor Jerry Munet, ya que era el supervisor en ese momento, porque no había ningún otro en la Compañía. Atestó también que el supervisor inmediato del Querellante era el Sr. José Mazzitelli y que desconocía si entre el Querellante y Mazzitelli hubo comunicación o si estos conversaron sobre el asunto de las ausencias, pues, sólo conoce lo que decía la nota que le dejó el supervisor, Jerry Munet, en Libro de Novedades⁴ de la Compañía. De igual forma, declaró que desconocía de las gestiones que se hayan realizado o haya realizado el Querellante con el Sr. Gilberto Sanjurjo. Por último, sobre el Querellante, declaró que lo conoce, que éste llevaba de 6 a 8 años en la Compañía y que no hubo problemas con él en la Compañía y que nunca se le dio ningún memo (disciplinario) de nada. Declaró que en su opinión era un buen empleado.

⁴ La Compañía intentó introducir dicho libro como prueba y la Unión objetó la misma. En vista de lo anterior, ésta retiró su presentación como prueba en el caso. No obstante, estipularon ambos que existe un libro de novedades en las tres (3) locales de la Compañía.

A2. Por su parte, la Sra. Joanice Vázquez, atestiguó que como Directora de Recursos Humanos está a cargo del reclutamiento de empleados, de las acciones disciplinarias y de la administración de los beneficios o ayudas a los empleados, entre otros.

La testigo declaró que conoce al Querellante y al igual que Carmen S. Rodríguez opinó que éste era un buen empleado y que nunca tuvo ninguna situación en la cual estuviera involucrado sobre acciones disciplinarias. Sobre el motivo del despido, remarcó que la razón del mismo obedeció a que el Querellante abandonó su trabajo. Señaló que éste tuvo tres (3) ausencias consecutivas al trabajo sin notificárselas a su supervisor inmediato y que ello era abandono de trabajo, causa para despedir a un empleado conforme con la reglamentación de la Compañía. En su testimonio describió, a preguntas de la Asesora Legal de la Compañía, que el proceso para notificar una ausencia era que el empleado tenía que llamar a la localidad en donde estaba asignado y hablar con los supervisores. Dicha llamada debe realizarse con por lo menos cuatro (4) horas antes de que comience su turno. Sostuvo que la Compañía labora 24 horas diarias y tiene personal de supervisión en todos los turnos de mañana, tarde y noche, por lo que los empleados tienen la manera de comunicarse. Declaró que los empleados, de igual forma, podían llamar a la oficina central de la Compañía para notificar dicha ausencia y que tenían disponible un sistema de "voicemail" para hacerlo. En torno a la carta de despido al Querellante, declaró que le envió a la Unión copia de dicha comunicación, sin embargo, contra interrogada por el Portavoz de la Unión sobre este asunto admitió que no lo había hecho porque el Convenio Colectivo le otorga la facultad para

administrar las operaciones de la Compañía y que no tenía la obligación de notificarle a ésta el despido. Afirmó que no hubo reunión ni discusión del asunto del despido del Querellante con la Unión porque el Querellante no estaba presente y porque éste no se lo solicitó.

Sobre la conversación del Querellante con el Sr. Jerry Mulet, expresó que desconocía de la misma y que únicamente conocía lo que está escrito en el libro de Novedades de la Compañía. También atestiguó que se enteró de las ausencias del Querellante a raíz de una llamada telefónica que le hizo la Sra. Carmen S. Rodríguez, informándole que éste no se encontraba en su lugar de trabajo. Testificó que le dio instrucciones a Rodríguez para que le escribiera sobre el asunto y que ésta lo hizo mediante un correo electrónico que recibió.

Sobre los asuntos relacionados con las licencias de conducir vehículos de motor de los empleados declaró que cuando comenzó a trabajar para la Compañía encontró que los expedientes de los empleados contenían información incompleta y que se dio a la tarea de completarla y actualizarla. En ese proceso comenzó a listar por nombres y clasificaciones ocupacionales de los empleados y encontró que en los expedientes faltaban los números de licencia de conducir y la fecha de expiración de las mismas. Señaló que siendo la Compañía una que se dedica a la administración y operación de estacionamientos debía cumplir con la ley de tránsito, cumplir con la ley sobre el Seguro Choferil y con su seguro privado, por lo que era requisito que todos los empleados que conducían vehículos de motor dentro y fuera de los estacionamientos tuvieran sus respectivas licencias de conducir vigentes. Por ello

comenzó a solicitarle esa información y prueba a los empleados sobre la vigencia de sus licencias de conducir.

Testificó que en el caso particular del Querellante, desde abril de 2008, ella le había solicitado a éste que presentara una licencia de conducir vehículos de motor vigente, ya que la que éste tenía no lo estaba desde el 1998. Expresó que por eso le dio un tiempo razonable para que hiciera esas gestiones y le permitió que continuara trabajando como "Valet Attendant", desde por lo menos el 8 de junio de 2008, sin una licencia vigente. Señaló que, a pesar de ello, el Querellante no presentó la licencia vigente y alegó que éste le dijo que la razón de no presentar la licencia vigente era que tenía muchas multas que no podía pagar.

B. La Unión, por su parte, presentó como testigos a los señores Rafael Márquez Viera, Presidente y al Querellante, Juan Pizarro Sánchez.

B1. Márquez Viera testificó que es presidente de la Unión y que conoce del caso del Querellante debido a que lo tramitó. Señaló también que conoce al Querellante y opinó que es un buen empleado y que como presidente de la Unión nunca ha llevado un caso por razones disciplinarias en todos los años que estuvo en la Compañía. Testificó que lleva aproximadamente cuarenta años laborando para la Compañía y en su testimonio describió el proceso de notificar las ausencias de la Compañía. Sobre esto declaró que cuando un empleado se va ausentar tiene la obligación de notificar su ausencia, ya sea por teléfono celular o llamando a un sistema de "anwering" que tiene la Compañía. Atestó que un supervisor puede autorizar las ausencias de un empleado antes de que éste se ausente. Asimismo, declaró que no le enviaron copia de la carta que le enviaron al Querellante

notificándole las razones de su despido, toda vez que la Compañía no le informó a la Unión las imputaciones que le hizo al Querellante para despedirlo y por esa razón que no tenía conocimiento de tales imputaciones. Sobre este mismo asunto afirmó que siempre hay que enviarle copia de las comunicaciones a la Unión sobre las acciones disciplinarias a cualquier unionado.

B2. El Querellante, por su parte, testificó que comenzó a trabajar en la Compañía en el 1998 y que al momento de su despido llevaba 10 años trabajando para ésta. Señaló que durante dicho tiempo trabajó en las diferentes localidades que ésta administra y opera la Compañía y que nunca tuvo problema alguno ni había sido disciplinado. Expresó que por sus años en la Compañía conoce el proceso de notificar sus ausencias y que su despido estuvo injustificado. Testificó que el lunes, 18 de agosto de 2008 se comunicó con uno de los supervisores, el Sr. Jerry Munet, para notificarle que no se presentaría a trabajar. Afirmó que la Sra. Joanice Vázquez, le había requerido que presentara una licencia de conducir vehículos de motor vigente porque la de él estaba vencida. Explicó que la señora Vázquez le había dado como fecha límite hasta el 18 de agosto de 2008 para realizar esas gestiones de la licencia y permitió que continuara trabajando mientras realizaba tales gestiones. Señaló que él tenía como \$2,000.00 en multas y que no tenía el dinero para pagarlas y que por esa razón no había podido renovar su licencia de conducir durante el tiempo que le concedió la Sra. Joanice Vázquez para hacerlo. Declaró, además, que desde abril de 2004 la Compañía nunca le había requerido licencia de conducir para realizar las labores de “Valet Attendant” y que no fue sino hasta el 2008 que se lo solicitó. Testificó que debido a las multas que tenía se le iba hacer difícil conseguir

los \$2,000.00 para pagarlas por lo que le solicitó la Sra. Joanice Vázquez que lo reubicara en otra posición que no requiriera tener licencia de conducir y que Vázquez le señaló que no podía reubicarlo en ningún otro lugar de trabajo porque su plaza era de "Valet Parking".

Asimismo, atestó que el 18 de agosto de 2008 se comunicó a su lugar de trabajo para notificar su ausencia, lo cual hizo con el Jerry Munet, que era el supervisor que estaba en el turno. Expresó que fue a él a quien le notificó su ausencia del lunes y a quien le dijo que necesitada varios días más para realizar las gestiones de la licencia. Afirmó que Munet lo autorizó para que realizara las gestiones de la licencia y que le dijo a él que se cogiera la semana a lo que respondió que sólo necesitaba de tres (3) o cuatro (4) días. También señaló que trató de comunicarse con el Sr. José Mazzitelli para informarle la situación y con la Sra. Joanice Vázquez, pero no logró comunicarse con ninguno.

V. OPINIÓN

Nos compete resolver en el presente caso si el despido del Sr. Juan Pizarro Sánchez estuvo justificado o no. Ya hemos expuesto la prueba que sobre este asunto nos fue presentada y como ya señalamos la controversia a resolver gira en torno a si el Querellante se ausentó a su trabajo y notificó o no dichas ausencias a su supervisor. Tanto la señora Carmen S. Rodríguez, Gerente de Estacionamiento Doña Fela en el Viejo San Juan, como Joanice Vázquez, Directora de Recursos Humanos, señalaron que el Querellante fue despedido porque abandonó su trabajo al ausentarse consecutivamente los días 19, 20 y 21 de agosto de 2008 sin la debida notificación de su supervisor inmediato. No obstante, el Querellante testificó que sí

se ausentó a su trabajo, pero que notificó al supervisor de la Compañía, Jerry Munet, y que éste le autorizó tales ausencias después que éste hablara con él sobre su necesidad para coger tales días por razón de las gestiones para pagar las multas y así poder renovar su licencia de conducir. Éste fue el testimonio directo, claro, preciso y no refutado del Querellante sobre las ausencias de los días 19, 20 y 21 que precipitaron su despido de la Compañía. Las testigos patronales no refutaron dicho señalamiento de que estas ausencias fueron notificadas y autorizadas por el supervisor Munet, porque, según su declaración en la vista, desconocían de las conversaciones que el Querellante alegó tuvo con el Sr. Jerry Munet sobre este asunto el 18 de agosto de 2008. Nótese que sobre el particular, por cuanto que el Sr. Jerry Munet no compareció a la audiencia de arbitraje, la Sra. Carmen S. Rodríguez expresó que ella tenía entendido que el Querellante únicamente notificó la ausencia del lunes a su supervisor inmediato. Por su parte, la Sra. Joanice Vázquez, sobre este mismo asunto, declaró que también desconocía de tales conversaciones entre Munet y el Querellante, y que únicamente conocía lo que está escrito en el libro de Novedades de la Compañía. Lo mismo declaró la señora Rodríguez en el sentido de que lo que conocía sobre este particular era lo escrito por el supervisor Munet en el libro de novedades de la Compañía. Ninguna de ellas declaró que hablaron personalmente con el supervisor Munet sobre este asunto.

Como es de notar, la prueba de la Compañía descansa absolutamente en prueba de referencia. De las declaraciones de las dos (2) únicas testigos patronales no se desprende que el Querellante no haya notificado a Munet no sólo la ausencia del 18 de agosto de 2008, sino también las ausencias de los días 19, 20 y 21 de agosto

de 2008. Tampoco se desprende que se le haya negado tal autorización. En cambio, si se desprende que el Querellante llamó a la Compañía el 18 de agosto de 2008 como es el procedimiento para notificar ausencias y que habló con Munet. Quien único podía refutar lo señalado por el Querellante era el propio supervisor Jerry Munet. Como Munet no fue presentado en la vista, la única versión directa que sobre este asunto tiene este Árbitro es la versión del Querellante, la cual –repetimos– no fue refutada por la prueba testifical patronal, porque a sus testigos no les constaba de personal conocimiento. Ellas no saben qué ocurrió entre el supervisor Munet y el Querellante, ni el contenido de la conversación que él declaró tuvo con dicho supervisor. Es decir: sus testimonios no derrotan ni desdican lo declarado por éste.

La Compañía señala que el despido estuvo justificado, pero su prueba no lo sostiene. Ante la declaración directa, clara, precisa y no contradicha del Querellante de que, en efecto, notificó a su supervisor y que se le autorizaron los tres (3) días en los que se ausentó, que motivaron su despido, la declaración de las testigos de la Compañía no tiene para este Árbitro el valor probatorio que justifique una decisión favorable. Mucho menos cuando todos los testigos que declararon en la vista ante este Árbitro dieron sólida constancia de la correcta y vertical conducta del Querellante durante los 10 años que laboró para la Compañía, en el cual no recibió ni un sólo memo, no tuvo problemas de ninguna índole y que fue catalogado por todos y todas como un buen empleado que le sirvió bien a la Compañía durante todos esos años. Ciertamente, el querellante debía conocer el debido proceso para notificar sus ausencias en los 10 años que laboró para ésta. No hay indicio alguno para pensar o concluir lo contrario sobre que en el pasado como en el periodo aquí en controversia

no lo haya hecho. Su declaración al respecto nos merece credibilidad y es consistente con la opinión de buen empleado que tienen sobre él todos los testigos que declararon ante este Árbitro.

En torno a la violación a las reglas 13 y 14, resolvemos que las mismas no proceden, por los mismos fundamentos que anteceden y que hemos expuesto sobre la violación a la regla 15.

Por otro lado, es menester señalar que la Compañía incurrió en un error en el manejo y tracto procesal en cuanto a la notificación del despido del Querellante. La testigo de la Compañía, la Sra. Joanice Vázquez, dio varias versiones sobre este asunto. En un principio aludió a que no tenía la obligación de notificarle a la Unión la carta enviada al Querellante en donde se le notificaba el despido. Luego señaló que sí lo había hecho, pero que ello no constaba en el propio documento. No obstante, a pesar de lo anterior, contra interrogada por el Portavoz de la Unión sobre el particular, admitió que no envió copia de la comunicación de despido a la Unión, a pesar de que la misma constituía una acción disciplinaria a un empleado. Ello es cónsono con la declaración del Presidente de la Unión, Rafael Márquez Viera. Lo anterior (el no enviar la referida notificación a la Unión) choca con lo negociado en el Convenio Colectivo, Artículo XXXII, Disposiciones Generales, Sección 9, que dispone claramente lo siguiente:

**Copia de toda acción disciplinaria que se haga
por escrito le será entregada a la Unión.**

Lo anterior infringe, no sólo el acuerdo válido llegado con la Unión sobre ese asunto, sino que también violenta el debido proceso de ley, pues, el Querellante tenía derecho a que su representante exclusivo fuera notificado de toda acción

disciplinaria que contra él se tomara. Una acción, que en este caso, es la acción más grave que se puede tomar contra un trabajador en el ámbito de las relaciones industriales: su despido. La no notificación a la Unión equivale, además, a colocar al Querellante, como miembro y representado bonafide de la Unión, en un estado de indefensión, al despojarlo del conocimiento oportuno que su Unión siempre debe tener sobre su caso o casos disciplinarios. No podemos perder de vista que la debida y oportuna notificación es uno de los grandes pilares que sostienen la democracia industrial y el debido proceso de ley y que sin esta notificación (que constituye aquí un acuerdo contractual negociado entre partes), la Unión no podría ejercer, a motu proprio, los derechos que tiene como representante exclusiva bajo el Artículo VIII del Convenio, sobre Procedimiento de Querellas y Arbitraje, de cuestionar alguna acción disciplinaria de la Compañía o tramitar conforme a este procedimiento cualquier queja o agravio disciplinario que entienda a bien ventilar en beneficio de los trabajadores que representa.

Sobre el planteamiento de la Unión sobre que la Compañía debió reubicar al Querellante a su plaza original donde no se requiere tener una licencia de conducir vigente y que la plaza que ocupa de "Valet Attendant" no fue negociada con la Unión, sólo señalaremos que el Querellante llevaba aproximadamente unos cuatro (4) años ejerciendo dicha función y él ni la Unión cuestionaron tal ubicación. Es ahora cuando le solicitan que debe cumplir con el requisito de tener una licencia de conducir vehículos de motor vigente (después de varios años sin tener que presentar dicha licencia) que hace el señalamiento. También es menester resaltar el hecho de que el Querellante, según su propia declaración, fue reubicado en dicha posición de

“Valet Attendant” porque de otra manera hubiera quedado fuera de la Compañía cuando se instalaron las máquinas de pago directo. Aun cuando la Unión cuestiona en la presente querrela que la Compañía debió reubicarlo en la plaza de cajero y no en la de “runner” en el “valet parking” somos de la opinión de que el empleado Pizarro y la Unión dieron su consentimiento y que ahora lo que se pretende es beneficiarse de lo mejor de las dos (2) posiciones. Entendemos que la Compañía tiene el derecho y la facultad para requerir, previa notificación, que sus empleados tengan su licencia de conducir al día como parte de los requisitos “bonafides de empleo”. Ello es una parte integral de sus prerrogativas gerenciales de dirigir, operar y administrar adecuadamente su negocio. En consecuencia, parte del ejercicio de dicha facultad está velar que los expedientes de personal de los empleados que, como parte de sus funciones, conducen vehículos de motor estén completos y contengan la información actualizada sobre la vigencia y expiración de sus licencias de conducir, verificar que estos cumplan con los requisitos para poder desempeñar sus labores y revisar tales informaciones periódicamente para tomar las acciones correctivas correspondientes. Esto es un imperativo legal y de seguridad con el cual la Compañía esta llamada y obligada a cumplir⁵.

⁵ Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, conocida como Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico, requiere que toda persona que maneje un vehículo de motor debe estar autorizado para ello y tenga una licencia de conducir. El Artículo 3.01 - Regla básica - dispone que: Ninguna persona podrá conducir un vehículo de motor por las vías públicas de Puerto Rico sin haber sido debidamente autorizada para ello por el Secretario. Este certificará mediante licencia toda autorización para conducir vehículos de motor por las vías públicas, pero en ningún caso podrá una persona poseer más de una licencia. También, conforme a la Ley, Licencia de conducir significará: la autorización expedida a una persona de acuerdo con esta Ley para manejar determinado tipo de vehículo de motor por las vías públicas de Puerto Rico, para cuya obtención el Secretario del Departamento de Transportación y Obras Públicas le requerirá al peticionario el cumplimiento con los requisitos pertinentes, incluyendo la aprobación de un examen teórico o práctico, requeridos para cumplir con las especificaciones aquí indicadas para cada tipo de licencia que se autoriza...

Un señalamiento final. En la carta donde le notifica su despido⁶, la Compañía le imputó al Querellante que había violado el Reglamento Disciplinario⁷ al **“No poseer licencia de conducir vigente”**. Dicho procedimiento disciplinario fue incorporado como parte integral del Convenio Colectivo cuando así las partes expresamente lo dispusieron en su Artículo XXXI, Reglas de Procedimiento Disciplinario⁸. En este procedimiento las partes negociaron expresamente unas 39 reglas y una disposición adicional final que dispone:

Debido a que pueden surgir situaciones no contempladas en este Reglamento que requieran acción disciplinaria, la Compañía se reserva el derecho de imponer acciones disciplinarias razonables para situaciones no cubiertas por el Reglamento.

(Subrayado y énfasis nuestro).

Ahora bien, a pesar que la Compañía se reservó el derecho de imponer las acciones disciplinarias razonables que entendiera cuando surgiesen situaciones no contempladas en el Reglamento que requirieran acción disciplinaria, esta identificó como una violación no cubierta el **“no poseer licencia de conducir vigente”**, pero, contrario a las demás reglas imputadas, la realidad es que no impuso sanción o medida disciplinaria alguna por esta mencionada infracción. Es decir, no tomó contra el Querellante ninguna acción disciplinaria. En vista de lo anterior, no podemos más que concluir que la Compañía se reservó el derecho de no imponerle

⁶ Véase el Exhibit 5 Conjunto, carta de despido del 21 de agosto de 2008, Inciso número 1. La Sra. Joanice Vázquez expresó que: “Luego de evaluar toda las evidencias encontramos las siguientes violaciones al reglamento disciplinario: No poseer licencia de conducir vigente. La misma es requisito para la posición que usted posee, ya que usted maneja vehículos de motor. A su vez la misma es indispensable para el seguro choferil y el seguro de la compañía”.

⁷ Exhibit 3 Conjunto.

⁸ Las partes acuerdan hacer formar parte del Convenio Colectivo Las Reglas de Procedimiento Disciplinario contenidas en el Apéndice D.

sanción o acción disciplinaria al Querellante. Este Árbitro, como Juez Laboral, no olvida que: "Ningún árbitro tiene derecho moral o legal para alterar o ignorar el contrato que las mismas partes han negociado". **Clarence M. Updegraff and Witley P. McCoy - Arbitration of Labor Dispute, 2da Ed. (BNA -1961) pág. 81 (Traducción nuestra)**. Por lo tanto, parafraseando las palabras de las propias partes en su Convenio: "la Compañía se "reservó" el derecho de imponer acciones disciplinarias razonables para situaciones no cubiertas por el Reglamento". De la misma manera estamos impedidos de expresarnos sobre el particular porque de hacerlo excederíamos nuestras propias facultades reglamentarias, pues, el Artículo II - Propósito - del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en su inciso (e), dispone que:

En los casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.

La Compañía, repetimos, no tomó acción disciplinaria contra el trabajador, y no es nuestra responsabilidad imponerla. Así, pues, como puede verse este asunto se encuentra al margen de la competencia de este Árbitro dentro del ámbito de nuestra función revisora y adjudicativa. Ello nos impone, recalcamos, un alcance delimitado para expresarnos sobre el particular.

En atención a lo anterior, emitimos, conforme a los hechos, el siguiente:

VI. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL

El despido del Querellante, de acuerdo al Convenio Colectivo, no estuvo justificado. Se ordena su inmediata reinstalación a su empleo con el pago de todos

los haberes y beneficios a los que tuviera derecho dejados de devengar durante todo el tiempo en que estuvo injustificadamente despedido. Se establece, además, que:

1) El Querellante podrá comenzar a trabajar y reinstalarse a su trabajo, siempre que muestre y entregue prueba por escrito a la Oficina de la Gerente de Recursos Humanos de la Compañía su licencia de conducir vehículos de motor vigente. Para ello le concedemos hasta el lunes, 6 de julio de 2009.

2) Del Querellante no cumplir con esta determinación, no podrá comenzar a trabajar hasta tanto no presente dicha prueba. De excederse del lunes, 6 de julio de 2009, fecha concedida para presentar dicha prueba a la Compañía, se entenderá que el Querellante ha renunciado a su empleo y será dado de baja por la Compañía.

3) El tiempo que utilice el Querellante (si alguno), del tiempo concedido por este Árbitro para presentar su licencia vigente, desde el lunes, 6 de julio de 2009 hasta que presente a la Compañía la prueba de su licencia vigente, será sin paga.

4) El Presidente de la Unión o un oficial autorizado deberá estar presente al momento del Querellante mostrar y entregar prueba por escrito a la Oficina de la Gerente de Recursos Humanos de la Compañía su licencia de conducir vehículos de motor vigente.

5) El Árbitro mantendrá jurisdicción en cuanto al cumplimiento del remedio aquí ordenado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 18 de junio de 2009.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos, a 18 de junio de 2009; se remite copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA LIZA M RAMOS SANTOS
ABOGADA DEL PATRONO
MELLADO & MELLADO VILLARREAL
165 AVE PONCE DE LEÓN OFICINA 102
SAN JUAN PR 00917-1233

SRA JOANICE VÁZQUEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CENTRAL PARKING SYSTEM
P O BOX 191310
SAN JUAN PR 00919-1310

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ FIGUEROA
ASESOR LABORAL
UNIÓN DE TRABAJADORES DE
ESTACIONAMIENTO INDEPENDIENTE
PMB 198 STE 101-220 PLAZA WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR RAFAEL E MÁRQUEZ VIERA
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE
ESTACIONAMIENTO INDEPENDIENTE
PMB 198 STE 101-220 PLAZA WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III