

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

FIRST TRANSIT
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A- 10-465

SOBRE: Despido (Quintín Díaz)

NLRB DEFERRAL- 24-CA-11304¹

ÁRBITRO:

BETTY ANN MULLINS MATOS

I. INTRODUCCIÓN

En el presente caso fue necesario llevar a cabo tres vistas de arbitraje, las cuales se llevaron a cabo los días 7 de abril, 2 de noviembre y 23 de diciembre de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 3 de febrero de 2012, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por First Transit, compareció el Lcdo. Yldefonso López Morales, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Julio Badía, Representante de la Compañía y testigo; el Sr. Domenique Fernández, testigo; y el Sr. Benjamín De León, testigo. También, el Patrono presentó como testigo al Sr. Quintín Díaz, querellante.

¹ "Deferral"- caso diferido por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de acuerdo a la Política de Diferimiento en Arbitraje ("Arbitration Deferral Policy") establecida en el caso de Collyer Insulated Wire 192 NLRB-837 (1971). Ver también, United Technologies Corp. 268 NLRB 557 (1984).

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, compareció el Lcdo. Ricardo Goytía, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Carlos Arocho, Representante de la Unión; y el Sr. Quintín Díaz, querellante.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídos, de interrogar, de contrainterrogar y de ofrecer toda la prueba testifical y documental en apoyo de sus contenciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Quintín Díaz fue uno justificado, de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes, en especial el Artículo XIII. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto- Convenio Colectivo

Exhibits del Patrono

1. Exhibit 1 - "Corporate Conduct Policies Acknowledgement".
2. Exhibit 2 - carta fechada 18 de febrero de 2009 enviada por Dominic Fernández al Sr. Quintín Díaz.
3. Exhibit 3 - carta fechada 3 de julio de 2009 enviada por el Sr. Julio C. Badía al Sr. Quintín Díaz, notificándole su despido por su patrón de insubordinación.
4. Exhibit 4 - Informe Diario de Supervisores, firmado por el Sr. Dominic Fernández Vázquez, fechado 6-25-2009.
5. Exhibit 5 - Informe de Incidente del Empleado, firmado por Dominic Fernández Vázquez, con fecha de 25 de junio de 2009.

6. Exhibit 6 - Hoja de horario de salida de los autobuses, fechado 6-25-2009.
7. Exhibit 7 - Informe de Incidente del Empleado, firmado por Dominic Fernández Vázquez, con fecha de 12-11-08.
8. Exhibit 8 - Informe de Incidente del Empleado, firmado por Dominic Fernández Vázquez, con fecha de 2-18-09.
9. Exhibit 8A - Manuscrito con fecha del 18 de febrero de 2009.
10. Exhibit 9 - Informe de Incidente del Empleado, firmado por Dominic Fernández Vázquez, con fecha de 12 de junio de 2009.
11. Exhibit 9A - Manuscrito relacionado al Exhibit 9.
12. Exhibit 10 - Informe Diario de Supervisores, firmado por Benjamín De León, con fecha de 6-25-09.
13. Exhibit 11 - Documento fechado 1 de abril de 2009, firmado por Benjamín De León.
14. Exhibit 12 - Informe Diario de Supervisores

IV. CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo XIII Acciones Disciplinarias

Sección 1 - Acciones Sumarias

La Compañía podrá inmediatamente suspender o despedir a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones esté incurso en la apropiación o destrucción de propiedad de la Compañía; trabaje en estado de embriaguez; venta, uso o posesión de drogas narcóticas en el trabajo; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores, clientes o cualquier empleado de la Compañía; cometa insubordinación; cometa negligencia crasa resultante en

grave daño a la propiedad de la Compañía o daño físico a la persona de compañeros, clientes o cualquier empleado de la Compañía; o cometa un delito grave por el cual sea convicto.

Sección 2 - Notificación

Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y la Unión y se hará constar los hechos que den base a tal acción, fecha y lugar donde ocurrieron.

Sección 3 - Cartas de Amonestación

Cualquier otra conducta que pueda dar base a una acción disciplinaria, fuera de las expresadas en la Sección 1 de este Artículo, será base para cartas de amonestación y se le advertirá al empleado que de reincidir en igual conducta podrá tomarse acción disciplinaria con él.

Sección 4 - Agotamiento de Procedimientos

La compañía no despedirá a empleados, excluyendo los casos en la Sección 1, hasta tanto se agoten los remedios establecidos por el convenio.

Sección 5 - Procedimientos

Todo empleado tendrá derecho a carearse con la evidencia en su contra y presentar sus defensas en cualquier caso de acción disciplinaria.

Sección 6 - Caducidad

Ninguna carta de amonestación o acción disciplinaria podrá usarse contra ningún empleado transcurrido un (1) año de ocurridos los hechos que den base a ella con excepción a las acciones disciplinarias que tengan que ver con seguridad, cuyo término de caducidad será de tres (3) años.

Sección 7 - Disposición General

La Compañía podrá establecer y poner en vigor reglas y reglamentos razonables de disciplina y para la operación del negocio, siempre y cuando éstas no contravengan las disposiciones específicas de este convenio. Los empleados

firmaran como recibido las reglas y reglamentos antes mencionados. La Unión por sí y en representación de sus miembros, se reserva el derecho de cuestionar dentro del proceso de quejas y agravios dispuesto por este convenio la razonabilidad de las reglas y reglamentos adoptados por la gerencia.

Artículo XXX
Derechos Gerenciales

La Unión reconoce que la Compañía tiene derecho exclusivo de dirigir y controlar sus negocios y toda otra operación relacionada; proveer para la salud, seguridad y protección de sus empleados, excepto donde específicamente limitado o de otra forma estipulado por los términos de este convenio colectivo.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre First Transit y la Unión de Tronquistas están regidas por un Convenio Colectivo.
2. La Compañía de conformidad a su prerrogativa gerencial y lo acordado en el Convenio Colectivo estableció reglas y reglamentos para la operación del negocio.
3. El Sr. Quintín Díaz, querellante, se desempeñaba como conductor en First Transit recibió las reglas de conducta para los empleados el 6 de octubre de 2003.
4. El 3 de julio de 2009, el querellante fue despedido por el Patrono por alegadamente incurrir en un patrón de conducta de insubordinación. La carta de terminación de empleo lee como sigue:

“3 de julio de 2009

Sr. Quintín Díaz
Conductor

En los pasados meses hemos observado un patrón de conducta insubordinante de su persona hacia las directrices impartidas por los supervisores los cuales detallamos a continuación:

- 18 de febrero de 2009 -Carta de Amonestación escrita a su expediente porque se negó a sacar un viaje requerido por el Supervisor Dominic Fernández esta amonestación. (Notificación por escrito, esta amonestación se paso al segundo paso de quejas y agravios) (sic).
- 27 de marzo de 2009-El Supervisor Benjamín de León le asigno varias unidades y usted reusó (sic) a utilizarlas (sic) las mismas y además le indico que era un embustero al supervisor. (Notificación verbalmente)
- 12 de mayo de 2009- El Supervisor Benjamín de León le asigno (sic) varias unidades y usted reuso (sic) a utilizarlas (sic) las mismas. (Notificación verbalmente)
- 12 de junio de 2009-El Supervisor Dominic Fernández le dio unas instrucciones Capetillo en Rio piedras para que realizara unos viajes a una frecuencia especifica y usted se negó a acatar sus instrucciones (Notificación verbalmente)
- 15 de junio de 2009- El Supervisor Benjamín de León le dio instrucciones en terminal de Capetillo en Rio Piedras para que realizara unos viajes a una frecuencia especifica
- 25 de Junio de 2009- El Supervisor Dominic Fernández le dio instrucciones en el terminal de Capetillo en Río Piedras para que realizara unos viajes a una frecuencia específica y usted se negó a acatar sus instrucciones.
- 25 de junio de 2009- Ante su injustificada negativa a seguir instrucciones, el supervisor Benjamín de León lo recogió en el terminal de Capetillo, lo transportó al taller y le dio instrucciones de que ponchara y se retirara hasta que investigáramos el incidente antes descrito. Nuevamente, se negó a acatar las instrucciones de este supervisor y se negó a ponchar su tarjeta en el área de trabajo.

En vista de todo lo anterior, es obvio que usted se ha negado a (sic) aprovechar las oportunidades que le hemos dado de superar su grave problema de actitud. Su patrón de insubordinación es intolerable. En vista de ello, y al amparo de lo dispuesto en el artículo XII del convenio colectivo vigente entre las partes, hemos decidido separarlo permanentemente de la posición de conductor que usted ocupa con nuestra compañía, efectivo inmediatamente.

Sinceramente;

Julio Badia
Gerente First Transit PR"

5. Por razón del despido del querellante, la Unión radicó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido estuvo o no justificado de conformidad a las cláusulas pertinentes del Convenio Colectivo, específicamente el Artículo XIII.

Es la posición del Patrono, que el despido del querellante estuvo justificado por el patrón de conducta impropia y reiterada de insubordinación que no podía ser tolerada. La acción incurrida de insubordinación incurrida por el querellante justificaba su despido.

Sostiene, que el querellante a pesar de haber sido amonestado verbalmente y por escrito sobre su problema de no seguir instrucciones (Exhibit 6), Díaz volvió a insubordinarse lo que justificó el despido conforme al Convenio Colectivo.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante fue injustificado debido a que todas y cada uno de los supuestos incidentes que se utilizaron de manera ilegal para el despido del querellante Díaz no se sostienen bajo el precepto del Convenio Colectivo.

En relación a la negatoria del Sr. Quintín Díaz al no seguir directrices impartidas por los supervisores de turno en al presente caso, tenemos que expresar que en el campo de las relaciones obreropatronales cuando un empleado considera que la orden impartida por el Patrono es impropia, debe obedecerla, en el caso de Pepsi Cola Bottling Co., 93 LA 525 (1989) la Arbitra Geraldine Randall expresó lo siguiente:

“As a general rule, employees must obey orders that believe are improper and obtain redress through the grievance procedure.

...

They can be disciplined or discharge if they fail to obey, even if they are ultimately found to be correct in their assessment of the propriety of the order.”

Las únicas razones que justifican que un empleado desacate una orden es si la misma es claramente ilegal o si cumplir con la orden hubiese expuesto al empleado a perder su vida. Véase, Allied Chemical Corp., 47 LA 686, 688 (Hilpert, 1996), donde se expresó lo siguiente:

An employee may, with impunity, refuse to carry out a work assignment (1) if he believed, at the time he was directed to carry it out, that, to do so, would endanger, beyond the risks inherent in his job, his life, limb, or health, or that of other employees, or would require him to perform an illegal, or immoral, act, and (2) if he communicated such reason for refusing the work assignment to his superior at the time;...

Véase además, Pennsylvania R.R., 45 LA 522, 523 (Seidenberg, 1965), Consolidated Edison Co., 61 LA 608, 609 (Turkus, 1973), donde se expresa:

“any work assignment must be undertaken and performed as hereinabove stated unless its performance entails a violation

of law or places the employee in imminent danger to life or limb over and beyond the danger inherent in his normal work.”

Sobre este asunto, los tratadistas Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, 6ta. Ed. Pág. 1023, expresan lo siguiente:

It is a well established principle that employees must obey management's orders and carry-out their job assignments, even it believed to violate the agreement, then turn to the grievance procedure for relief. An exception to this obey-now, grieve-later doctrine exists where obedience will involve an unusual or abnormal safety or health hazard, but this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee's job. Moreover, when the exception is invoked, the Union must show that a safety or health hazard was the real reason for the employees' refusal.

Esta normativa sobre insubordinación ha sido reiterada por laudos emitidos en este foro, entre ellos: Airport Catering Services v. U.I.T.A., caso A-409-94; Hotel Caribe Hilton v. Unión Gastronómica, caso A-1080-94; A.M.A. V. T.U.A.M.A., caso núm. 900-95; Servicios Legales de Puerto Rico v. Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales, caso núm. A-3527-95.

Por otro lado, y con relación a lo que constituye justa causa para el despido debemos señalar que en la determinación de lo que constituye justa causa los árbitros frecuentemente han recurrido supletoriamente a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. § 185 (a) et seq. Bajo dicho estatuto está firmemente establecido en esta jurisdicción 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

que es un despido por justa causa. Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 D.P.R. 536, 543 (1979).

En innumerables ocasiones, nuestro Tribunal Supremo ha atendido el concepto de la justa causa en las relaciones de empleo. Así, por ejemplo, se ha resuelto que se considera injustificado el despido cuando el mismo obedece al arbitrio del patrono. Sin embargo, cuando la razón de ser del despido sea preservar la marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa, habrá justa causa. Srio del Trabajo v. ITI, supra a la pág. 543. Asimismo, se ha dicho que un despido será caprichoso cuando se efectúa sin motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949); Almodóvar v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 223 (2001).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso en el caso de Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra, a la pág. 542 lo siguiente:

La Ley no pretende ni puede, considerada variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. (Énfasis nuestro); véase Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., 156 D.P.R. 560 (2001).

En este contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no en el libre arbitrio del patrono, sino en una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Almodóvar v. G.P. Industries, supra; Secretario del

Trabajo v. I.T.T., supra a la pág. 543. A tales efectos, se ha establecido que un Patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa califica como justa causa para el despido de un empleado. Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 161 D.P.R. 681 (2004). Dicha norma se fundamenta en la facultad que se ha reconocido a los patronos de adoptar reglamentos razonables para el manejo de su establecimiento. Figueroa v. Walgreens, supra. Incluso, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que “[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo”. Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763, 775-76 (1992); véase, además, Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, supra.

Aunque se habla de “patrón” en el incumplimiento de las normas y no se favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podrá considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio de tal manera que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc. supra; Figueroa v. Walgreens, supra; Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 650 (1994). Asimismo, el despido de un empleado en primera ofensa se considera justificado cuando el acto cometido sea “de tal seriedad y naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”. Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, supra a la pág. 650 (citando a Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra a la pág. 544).

Igualmente, las Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Número 80 del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Ed. 1979), pág. 31, citadas con aprobación en Secretario del Trabajo v. I.T.T. supra, y Coca Cola v. Unión de Tronquistas, 109 D.P.R. 834 (1979), disponen lo siguiente:

En circunstancias especiales ciertos actos aislados pueden revestir tal seriedad que pueden dar base al despido justificado ya que pueden poner en manifiesto una clara e indubitable condición de carácter, que por la gravedad de las consecuencias que hayan acarreado o que pueden acarrear, o por revelar de por sí, una actitud no susceptible de cambio, ponen de relieve, desde ese momento, aquella configuración del carácter que el legislador sabiamente exigió, como norma general, que no se dejase depender en su apreciación de un acto aislado del empleado.

En torno a la naturaleza de la conducta desplegada por el querellante en el caso de autos, en Mercedes Bus Lines, supra a la página 695, el Honorable Tribunal Supremo se expresó del siguiente modo:

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

Además, la Sección 1- Acciones Sumarias del Artículo XIII, provee que “la Compañía podrá inmediatamente suspender o despedir a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones esté incurso en la apropiación o destrucción de propiedad de la Compañía; trabajo en estado de embriaguez; venta, uso o posesión de drogas narcóticas en el trabajo; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores, clientes o cualquier empleado de la Compañía; cometa insubordinación...”

Sin lugar a dudas, existe una base razonable para sostener la acción disciplinaria impuesta por la Compañía. Se trata aquí de un empleado que fue amonestado y advertido de aplicársele medidas más severas en varias ocasiones por incurrir en insubordinación. El Patrono es el que establece las normas operacionales de conformidad al Artículo XXX de la hora de salida de la ruta de los vehículos y las unidades a ser utilizadas en la ruta; no así el querellante quien pretendía disponer del horario y unidades entendía para hacer su ruta alternando el orden y buen funcionamiento que debe prevalecer en la Compañía.

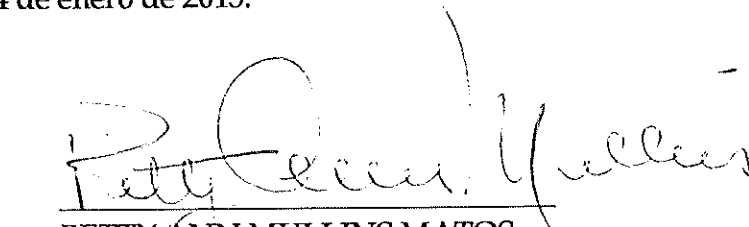
El empleado siguió con su patrón de conducta a pesar de haber sido advertido que de continuar en la misma conducta se le aplicarían medidas disciplinarias más severas. No existe duda alguna de que la actuación de la Compañía en el caso de autos no fue injusta, arbitraria, caprichosa o irrazonable. Conforme a lo anterior emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido del querellante estuvo justificado; se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de enero de 2013.



BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de enero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de enero de 2013 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

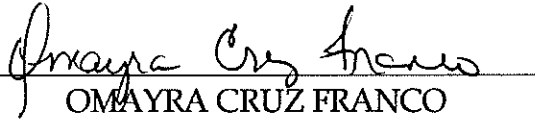
SR. JULIO C. BADÍA
GERENTE GENERAL
FIRST TRANSIT, INC.
PO BOX 195576
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919

LCDO. ALEXIS RODRÍGUEZ-NORMANDÍA
SECRETARIO/TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN, PUERTO RICO 00912

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

LCDO. RICARDO GOYTÍA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN, PUERTO RICO 00912

NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD
REGION 24
525 ROOSEVELT AVE.
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918-1002


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III