

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

FUNERARIA EHRET, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES
INDEPENDIENTES DE
CONSTRUCCIÓN ELÉCTRICA (UITICE)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-291

SOBRE: DESPIDO (AGRESIÓN)
JOSÉ L. RÍOS INFANTE

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue señalada para verse en sus méritos el martes, 9 de abril de 2013 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 24 de mayo de 2013, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la FUNERARIA EHRET, INC., en adelante denominada, "la Compañía": el Sr. Roberto Molina, Gerente General; la Sra. Vilma Colón, Directora Recursos Humanos y Contralor; y el Lcdo. José Olivencia Sepúlveda, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE CONTRUCCIÓN ELÉCTRICA, en adelante denominada, "la

Unión" comparecieron: el Sr. José L. Ríos, querellante; y el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, 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

Las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

"Que el Honorable Árbitro determine conforme a los hechos y la prueba sometida, si el Sr. José L. Ríos Infante violó o no la Regla de Disciplina #24 imputada en la carta de cargos disciplinarios el 29 de julio de 2010. De determinar que no violó la Regla de Disciplina imputada que se ordene el remedio que corresponda de conformidad al Convenio Colectivo aplicable."

POR LA UNIÓN:

"Que el Honorable Árbitro determine conforme a los hechos y la prueba sometida, si el Sr. José L. Ríos Infante violó o no la Regla de Disciplina #24 imputada en la carta de cargos disciplinarios el 29 de julio de 2010. De determinar que no violó la Regla de Disciplina imputada que se ordene la reinstalación del empleado en su puesto y el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar desde su despido, así como también cualquier otro beneficio que en derecho proceda."

Luego del análisis juicioso, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es:

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. José L. Ríos Infante estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DISPOSICIÓN CONTRALCUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXIV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir su fuerza obrera, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y contratar las operaciones, determinar la localización de sus funerarias, programar sus servicios, determinar métodos, procesos y medios de prestar sus servicios, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades y todos los demás derechos, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.

Sección 2. La Unión, en adición reconoce el derecho de la Compañía de emplear, ascender o descender de categoría, transferir y disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

Sección 3. La Compañía tendrá derecho de hacer reglas y reglamentos para ser cumplidos por sus empleados, disponiéndose que dichas reglas y reglamentos no serán inconsistentes con los términos de este Convenio.

Sección 4. La Unión reconoce que es la responsabilidad de la Compañía el mantener el más alto nivel de eficiencia operacional y continuar el mejoramiento y desarrollo técnico para obtener mejor calidad, confiabilidad y costo reducido del servicio que se ofrece.

Sección 5. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Compañía arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este convenio.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 2006 a 2009.
2. Exhibit II, Conjunto - Normas de Disciplina y Procedimientos de 1ro. de enero de 1998.
3. Exhibit III, Conjunto - Memorando de 29 de septiembre de 2000 dirigido al Sr. José L. Ríos y firmado por el Sr. Robert Molina.
4. Exhibit IV, Conjunto - Carta de 29 de julio de 2010 dirigida al Sr. José L. Ríos y firmada por la Sra. Vilma Colón Sosa.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Querrela formal presentada por el Sr. Andrés Quiñones de 28 de junio de 2010.
2. Exhibit II, Compañía - Foto de "clip board".
3. Exhibit III, Compañía - Entrevista al Sr. José L. Ríos sobre incidente de 15 de julio de 2010.
4. Exhibit IV, Compañía - Expediente disciplinario del Sr. José L. Ríos.
5. Exhibit V, Compañía - Decisión del Fondo del Seguro del Estado del 10 de noviembre de 2010.

6. Exhibit VI, Compañía - Declaración firmada del Sr. Félix Rivera de 2 de julio de 2010.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del querellante, Sr. José L. Ríos Infante, estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del Querellante estuvo justificado, ya que este incurrió en agresión contra otro compañero de trabajo.

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

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

Para sustentar su posición y su caso, la Compañía presentó una serie de testigos; Andrés Quiñones declaró que se desempeña como embalsamador; lleva trabajando veinticinco (25) años en la Compañía; que conoce al Querellante alrededor de quince (15) años; que para el 22 de junio de 2010 se estaba negociando un nuevo Convenio Colectivo; que se celebró una reunión en los predios de la Compañía para los empleados proceder a ratificar el mismo; que surge una discusión entre el Querellante y el señor Quiñones; que en el fragor de la discusión el Querellante le tiró con un "clip board" al señor Quiñones dándole en el pecho; que los empleados tuvieron que aguantar al Querellante para evitar mayores consecuencias. El Sr. Humberto Díaz Ocasio, declaró en síntesis apretada lo siguiente: que lleva cinco (5) años; que conoce al Querellante por ser compañero de trabajo; que el 26 de junio hubo una discusión sobre

una carta que se había hecho; sobre este particular es que el Querellante le tira con un "clip board" al Sr. Andrés Quiñones. El Sr. Carlos Meléndez declaró que trabaja desde el 2007 en la Compañía; que se desempeña como Asistente del Director; que conoce al Querellante como compañero de trabajo; que el 26 de junio se hizo una reunión para ratificar el Convenio Colectivo; en dicha reunión sale a relucir una carta que los empleados habían firmado y se quería saber quién había hecho dicha carta; el Sr. Andrés Quiñones alzó la mano y expresó que había sido él; acto seguido el Querellante le dijo traidor al señor Quiñones; que surge una discusión y el Querellante le tira al señor Quiñones con un "clip board". Por último, la Sra. Vilma Colón declaró que se desempeña como Directora de Recursos Humanos y Contralor; que hizo una investigación sobre todo lo sucedido en el incidente ocurrido en reunión de 26 de junio.

La Unión por su parte presentó a declarar al Sr. Félix J. Rivera quien en síntesis apretada, declaró que lleva veinte (20) años en la Compañía; que se desempeña como Coordinador; que es delegado de la Unión; que se efectuó una reunión para discutir el Convenio Colectivo; que en la misma sale a relucir una carta que se había hecho; que el Sr. Andrés Quiñones se paró y dijo que él la había hecho; que surge una discusión; que el Querellante se le zafa una carpeta y unos documentos que tenía.

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 de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración el historial disciplinario² de este. En la controversia de autos, la Compañía le brindó la oportunidad (múltiples) al empleado mediante la disciplina progresiva de que corrigiera su conducta en el trabajo.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido del empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del Patrono, sino en la razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

La legislación laboral dispone que se considera "justa causa" para el despido el que el "obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado a las reglas y reglamentos razonables establecidos para el buen funcionamiento del establecimiento, siempre que copia de los mismos haya sido suministrado al empleado".⁴

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 30 no pretende, ni puede, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y sanciones correspondientes. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas y normas de conducta que considere necesarias para el buen

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

² *Burton Manufacturing Co.*, 82 LA 1228.

³ *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

⁴ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad.⁵

Cabe destacar que el Convenio Colectivo en su Artículo XXIV, supra, reconoce de manera cristalina el derecho de la Compañía para "... disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada." Como podemos observar, el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, es claro y diáfano sobre este particular.

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la Constitución. Luce & Co. v. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990).

La prueba presentada por la Compañía demostró a todas luces que el Querellante incurrió en la falta imputada y que hubo justa causa para el despido.⁶ Más aún, el Querellante tuvo en sus manos el poder continuar trabajando en la Compañía cuando se le brindaron múltiples oportunidades en faltas que había cometido utilizando la disciplina progresiva, y éste no supo aprovechar las mismas. La Compañía cumplió cabalmente con dicho principio al advertirle al Querellante que de continuar y no mejorar su conducta iba a ser despedido. En ausencia de que la acción tomada por la

⁵ Rivera Torres v. Pan Pepín, 2004 TSPR 59; Jusino Figueroa v. Walgreens, 2001 TSPR 50; Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536.

⁶ Condado Plaza Hotel Casino, Caso núm. A-1566, Elizabeth Guzmán; Puerto Rico Telephone Co., Caso núm. A-5-85, María Pérez Sierra; Heede International, Caso núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Crug Co., Caso núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. v. Vigilantes, Inc. 125 DPR 581 (1990); J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.


A tenor con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. José L. Ríos Infante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de junio de 2013.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 5 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR FRANCISCO REYES SANTOS
PRESIDENTE
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO PEDRO RIVERA PEREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SR ROBERT MOLINA
GERENTE GENERAL
FUNERARIA EHRET
PO BOX 71516
SAN JUAN PR 00936-8616

LCDO JOSE OLIVENCIA SEPULVEDA
4633 AVE ISLA VERDE
COND CASTILLO DEL MAR 704
CAROLINA PR 00979



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III