

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**HORMIGONERA MAYAGÜEZANA**  
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y  
EQUIPO PESADO DE PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-04-975**

**SOBRE: DESHONESTIDAD**

**ÁRBITRO: JUAN J. ZAMORA SANTOS**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de referencia se celebró en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje ubicadas en San Juan, Puerto Rico, el día 14 de diciembre de 2004, fecha en que quedó sometido para su análisis y adjudicación.

Por la Hormigonera Mayagüezana, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Enrique Alcaraz Micheli, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Minerva Dávila, Directora de Recursos Humanos; el Sr. José G. Cotto Rosa, Gerente de Planta; y el Sr. Nelson Padilla Martínez, Testigo.

Por la Unión de Construcción y Equipo Pesado de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José L. Cruzado, Presidente; el Sr. Heriberto Feliciano, Vicepresidente; el Sr. Confesor Estón, Secretario-Tesorero; el Sr. Iván Arroyo Díaz, Delegado; y el Sr. Wilfredo Fines, Querellante.

**II. ACUERDO DE SUMISIÓN**

Determinar si la suspensión de Wilfredo Fines por un periodo de 5 días, efectuada el 15 de septiembre de 2003 por los hechos alegadamente ocurridos el 4 de septiembre de 2003 se efectuó conforme dispone la ley, el Convenio Colectivo y el Reglamento de Disciplina, si no lo fue proveer el remedio adecuado.

**III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO**

**Convenio Colectivo**  
**Artículo II**  
**Prerrogativas Gerenciales**

“La Unión” reconoce que, excepto según se limita expresamente por los términos de este “Convenio”, la administración y la dirección de los negocios de “La Compañía” serán responsabilidad exclusiva de esta última.

**Artículo XIX**  
**Despidos, Suspensiones y Acción Disciplinaria**

...

Sección A: La Compañía tendrá derecho a despedir o suspender empleados por justa causa, incluyendo sin estar limitado a ingerir y/o consumir bebidas alcohólicas o estar bajo los efectos del alcohol o sustancias controladas durante horas laborables, hurto, negligencia en el desempeño de sus labores, falta de honradez o actos de agresión contra otro empleado y/o supervisor. En estos casos La Compañía podrá suspender sumariamente al empleado teniendo este el derecho a que su caso se ventile a tenor con lo dispuesto en el Artículo X.

...

## IV. DISPOSICIONES REGLAMENARIAS DE LA COMPAÑÍA

**Reglamento de Disciplina de Empleados de Hormigonera  
Mayagüezana**

...

Norma	Violación	1era. Vez	2da. Vez	3era. Vez
3. Todo empleado tiene que registrar su asistencia diariamente el reloj KRONOS para la cual utilizará únicamente la tarjeta magnética que ha sido [SIC]	Ponchar asistencia con la tarjeta de otro compañero	Amonestación escrita con copia al expediente	Suspensión de empleo y sueldo durante cinco (5) días	Despido

...

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Hormigonera Mayagüezana, en adelante “la Compañía”, es una empresa dedicada a la elaboración y venta de hormigón premezclado.
2. La Compañía tiene un sistema automatizado llamado Time & Attendance de ADP, que registra la asistencia de todos sus empleados. Para ello el empleado tiene que pasar una tarjeta de identificación por un procesador electrónico que emite un sonido al confirmar el registro.

3. El registrador de asistencia está ubicado frente a la oficina del Sr. José Cotto, Gerente de la Planta, de tal forma que éste puede ver y escuchar cuando los empleados registran su asistencia.
4. El Sr. Wilfredo Fines Burgos, querellante, se desempeña en la Compañía como chofer de la ruta 25.
5. El 2 de septiembre de 2003, el Querellante le informó al Sr. José Cotto que el 4 de septiembre llegaría tarde.
6. El 4 de septiembre de 2003, el Querellante llegó a su trabajo a eso de las 9:30 a.m. y pasó su tarjeta de registro de asistencia.
7. El señor Cotto se percató de que el Querellante al pasar la misma lo hizo de forma incorrecta y que la máquina que registra la asistencia no emitió el sonido de confirmación que se emite cuando se hace de manera correcta.
8. A eso de las 10:30 a.m. el señor Cotto verificó en el Departamento de Recursos Humanos si el Querellante había registrado su asistencia.
9. El sistema electrónico de asistencia reflejó que ese 4 de septiembre el Querellante entró a su trabajo a las 6:02 a.m. y salió a las 6:00 p.m., por lo que se le pagaron ocho (8) horas de trabajo y cuatro (4) horas extras. No se registró ponche alguno a las 9:30 a.m.

10. Ese 4 de septiembre el señor Cotto le envió una Notificación de Violación de Deberes al Querellante.
11. El 5 de septiembre de 2003, la Sra. Minerva Dávila, Directora de Recursos Humanos, le envió una carta al Querellante donde se le solicitó que aclarara por escrito el porqué si llegó a las 9:30 a.m. había registrado la entrada a las 6:02 a.m.
12. El 10 de septiembre de 2003, se llevó a cabo una reunión donde al Querellante se le dio la oportunidad de aclarar el susodicho asunto.
13. El 15 de septiembre de 2003, el Querellante fue suspendido cinco (5) días laborables.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de cinco (5) días impuesta al Querellante estuvo o no justificada.

La Compañía alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada toda vez que el Querellante no pudo explicar porqué en el registro apareció que había entrado a trabajar a las 6:02 a.m., cuando realmente llegó a las 9:30 a.m. Que el Querellante para cobrar fraudulentamente horas no trabajadas le tuvo que haber dado su tarjeta a otra persona para que le ponchara.

Por otro lado, la Unión alegó que el Querellante registró su asistencia a las 9:30 a.m. y que no se explican porqué apareció otra hora. Que el querellante no le dio a nadie su tarjeta de “ponche” para que registrara su asistencia.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de cinco (5) días impuesta al Querellante estuvo o no justificada.

La Compañía para justificar la medida disciplinaria impuesta al Querellante presentó, en primer lugar, el testimonio del Sr. José Cotto, Gerente de la Planta, quien declaró, que a las 9:30 a.m. de ese 4 de septiembre vio al Querellante pasar incorrectamente su tarjeta por el registrador de asistencia por lo que no escuchó el sonido de confirmación que éste emite. Que por tal razón llamó al Departamento de Recursos Humanos para verificar si el Querellante había registrado o no su asistencia y encontraron que el sistema reflejaba que éste había entrado a las 6:02 a.m. Del mismo modo, se presentó el testimonio del Sr. Nelson Padilla Martínez, Gerente de ADP<sup>1</sup>, quien indicó que por la forma en que aparece en el sistema la entrada del Querellante a las 6:02 a.m., el mismo tuvo que haberse registrado pasando la tarjeta.

Por otro lado, la Unión presentó el testimonio del Querellante quien declaró que pasó su tarjeta de “ponchar” a las 9:30 a.m. y que no se explica porqué aparece registrada a las 6:02 a.m.

---

<sup>1</sup>AUTOMATIC DATA PROCESSING

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones incongruentes sobre los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una, para determinar si la medida disciplinaria impuesta por la Compañía estuvo o no justificada. Entre los factores reconocidos por la Regla 44 de evidencia que se consideran para impugnar o sostener el asunto de la credibilidad de un testigo están los siguientes:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos, que nos merece poca credibilidad la versión expresada por el Querellante. Las declaraciones vertidas por éste no fueron convincentes, simplemente se limitaron a negar lo sucedido. Se ha reconocido que al momento de sopesar el testimonio de un empleado, al que se le ha impuesto una medida disciplinaria, hay que tomar en cuenta que el mismo puede tener suficiente interés o motivo para mentir, si de esto depende su caso<sup>2</sup>. Sobre este último asunto hacemos eco a las expresiones vertidas por nuestro más alto foro al expresar: “Después de todo, los jueces no podemos ser tan ingenuos como

---

<sup>2</sup> El Kouri & EL Kouri, How Arbitration Work, Fourth Edition (1985), BNA, Pág. 322.

para creer lo que nadie más creería.” Pueblo v. Rosado Figueroa, 138 D.P.R. 914 (1995) (Op. Dis. Juez Rebollo López); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573, 582 (1961).

Por otra parte, la prueba presentada por la Compañía no pudo ser refutada, sus testigos se mostraron seguros al declarar y su comportamiento al así hacerlo reflejó confianza. Razón por la cual le concedemos total credibilidad a su versión de los hechos.

Toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones a saber: si la medida disciplinaria estuvo justificada y de estarlo, si el quantum de disciplina impuesto al quejoso era la correspondiente por la falta cometida. Demetrio Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, Primera Edición 2000, Pág. 209.

En este caso, concluimos, que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada, no obstante, entendemos que el quantum de disciplina impuesta no es el correspondiente. La Compañía planteó que para determinar la medida disciplinaria impuesta al Querellante se utilizó como guía la Regla Núm. 3 del Reglamento Disciplinario de ésta. No obstante, el mismo establece que en una primera falta, como es el caso del Querellante, la sanción correspondiente es una amonestación escrita con copia al expediente y no una suspensión. De igual forma, al examinar el referido Reglamento nos pudimos percatar que la Compañía nunca ha impuesto una suspensión cuando se trata de una primera falta a las reglas descritas en el mismo. Por

tanto, concluimos que la medida disciplinaria correspondiente a la falta cometida por el Querellante debe ser una amonestación escrita con copia al expediente.

### VIII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de Wilfredo Fines por un periodo de 5 días no estuvo justificada, por lo que se reduce la medida disciplinaria impuesta a éste a una amonestación escrita con copia al expediente y se ordena el pago de los haberes, derechos y beneficios dejados de devengar.

### REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico 31 de enero de 2005.

---

Juan José Zamora Santos  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_ de febrero de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ENRIQUE ALCARAZ MICHELI  
PO BOX 1408  
MAYAGÜEZ, PR 00681

SRA MINERVA DÁVILA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HORMIGONERA MAYAGUEZANA INC  
PO BOX 1194  
MAYAGÜEZ, PR 00681

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**10**

**CASO NÚM. A-04-975**

LIC NORMAN PIETRI  
URB ALTAMESA  
1393 AVE SAN IGNACIO  
SAN JUAN, PR 00921-3830

SR. JOSÉ L. CRUZADO  
PRESIDENTE  
UNIÓN CONSTRUCCIÓN Y EQUIPO PESADO  
MSC 129 BOX 7999  
MAYAGÜEZ PR 00681-7999

---

Isabel López Pagán  
Técnica de Sistemas de Oficina III