

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

<b>ALTERNATE CONCEPTS, INC. (Compañía)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM. A-06-3031</b>
<b>UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO (Unión)</b>	<b>SOBRE: SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA</b>
	<b>ÁRBITRO:</b>
	<b>LEIXA VÉLEZ RIVERA</b>

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de referencia se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico, el 19 de abril de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 25 de mayo de 2007 fecha en que venció el término para someter alegatos.

**POR ALTERNATE CONCEPTS, INC.**, en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Iliá I. Iglesias, Supervisora de Relaciones Laborales, el Sr. Jimmy DeLucca, Gerente de Seguridad Ocupacional y la Sra. María de los Ángeles Álvarez, Agente de la Policía de Puerto Rico asignada al Tren Urbano y Testigo.

**POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Ángel Vázquez, Representante de la Unión; y el Sr. Miguel Camacho, Querellante.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron un acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

### **POR EL PATRONO:**

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión impuesta al querellante es o no conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo, normas del patrono aplicables y/o si está o no justificada. De determinarse en la negativa, o sea que la suspensión fue contraria al Convenio, o normas aplicables o que fue justificada, que emita un remedio adecuado.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión impuesta al querellante es o no conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y/o está o no justificada. De determinarlo en la negativa, que no es conforme al Convenio y/o está injustificada, que emita un remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver en este caso es el siguiente:<sup>1</sup>

Determinar si la suspensión impuesta al querellante estuvo o no justificada. De determinar que la suspensión no estuvo justificada, emitir el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes; para determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las calificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía además tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra

---

<sup>1</sup> Artículo XIV – Sobre la sumisión

....

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 15 de diciembre de 2004, hasta el 15 de diciembre de 2014.

manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

### ARTÍCULO 13

#### Reglas y Regulaciones Disciplinarias

**Sección A.** Las siguientes reglas y regulaciones aplicarán a todo empleado cubierto por este Convenio mientras éste se desempeña en el trabajo.

...

	1era Ofensa	2da Ofensa	3era Ofensa	4ta Ofensa
23. No informar un accidente que involucre la propiedad del Tren Urbano o de la Compañía	Amonestación escrita	Suspensión de un (1) día	Suspensión cinco (5) días	Despido

#### Sección B: Otras Ofensas

Otras ofensas o eventos no cubiertos en las reglas enumeradas en la Sección A de este Artículo serán manejadas por la Compañía con disciplina progresiva razonable. La naturaleza y el alcance de la acción disciplinaria llevada a cabo por la Compañía serán proporcionales a la naturaleza de la ofensa.

...

### IV. REGLAS DE CONDUCTA

#### 1.42 INJURY TO AN EMPLOYEE

...

2. The first priority must always be render aid to an injured employee and prevent future injury. Any supervisor

advised of an industrial accident or injury is responsible to conduct an investigation, evaluate the facts and determine the injury classification (i.e. serious/non-serious, minor etc.) If the incident is determined to be serious, the Safety Department must be notified immediately, and be made aware of all relevant facts.

...

#### 1.45 REPORTING OF ACCIDENTS

5. Any employee having, or learning of information concerning accident or incident must report all such information to his or her immediate [SIC] supervisor.

#### V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El aquí querellante, Miguel Camacho, trabaja para la compañía Alternate Concepts como operador de tren.

El 29 de enero de 2006, el Querellante estuvo involucrado en un incidente ocurrido en la estación del Tren Urbano de Hato Rey. A raíz de dicho incidente la Compañía procedió a realizar una investigación. Como parte de la investigación, la Compañía determinó que el empleado había violado las reglas de seguridad de la Compañía. Finalmente, el 28 de febrero de 2006, la Compañía le suscribió una carta, en la cual le notificaba que debido a la violación a las reglas 1.42 (2) y 1.45 (5) del *“Operating Rule Book; Injury to an Employee and Reporting of Accidents”*, respectivamente, estaba suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días, laborables,<sup>3</sup> comenzando el 2 hasta el 8 de marzo de 2006. Además, la Compañía le imputó violación a la sección B del Artículo 13 del Convenio Colectivo, sobre Otras Ofensas.

---

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 5 de la Compañía.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si se justificó o no la suspensión de cinco días impuesta al querellante, Sr. Miguel Camacho.

El Patrono alegó que se justificó la suspensión toda vez que el Querellante violó las reglas de seguridad de la Compañía.

Para sustentar su posición, el Patrono, presentó como testigos a la señora María de los Ángeles Álvarez, Agente de la Policía de Puerto Rico adscrita al Tren Urbano, a la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora de Recursos Humanos y al Sr. Jimmy DeLucca, Gerente de Seguridad Ocupacional.

La agente Álvarez declaró, en síntesis, que el día de los hechos se encontraba asignada a la estación del Tren Urbano en Hato Rey. Que a eso de la 1:30 de la tarde, un fuerte viento levantó su gorra y ésta fue a tener a la vía número dos (2) que conduce de Sagrado Corazón a Bayamón. Que, rápidamente, procedió a informarlo a la Sra. Sarinda Santangelo quien se desempeña como Station Officer. Que la señora Santangelo y la Sra. Adanivia Santiago, Station Attendant, procedieron a comunicarse con el OCC (Operation Control Center) y solicitaron permiso para bajar a buscar la gorra y que después de haber obtenido la autorización del OCC y las instrucciones, la señora Santangelo procedió a bajar a la vía.

Testificó además que en un lapso de dos (2) minutos se percató que se acercaba el tren. Que le indicó a la señora Santangelo, que se saliera de la vía, a lo que ésta respondió que no le daba tiempo. Que le indicó que se metiera debajo de la plataforma

y se protegiera. Que cuando el tren llegó a la estación, se acercó a la cabina del operador, señor Camacho, y le informó que la Station Officer se encontraba debajo de la plataforma. Que el señor Camacho respondió: "yo no la vi." y argumentó que el OCC no le había notificado nada, cerró la puerta y se marchó.

El señor DeLucca, por su parte, testificó en cuanto a la investigación que realizó la Compañía sobre los hechos ocurridos el 29 de enero de 2006. Éste declaró que como parte de sus responsabilidades está el investigar todo incidente ocurrido en la Compañía. Indicó que en el presente caso, él estuvo a cargo de la investigación. Que como parte de la misma, entrevistó a todas las personas involucradas en el incidente, incluyendo al Querellante. El señor DeLucca señaló, que el deber del Querellante, el día de los hechos, era mantener el tren en su sitio y verificar si en efecto había alguien debajo del mismo. Señaló además, que una vez concluida la investigación, redactó un informe a la Compañía con los hallazgos de la misma.

Finalmente, el Patrono presentó como testigo a la Sra. Ilija Iglesias. Ésta declaró que trabaja para la Compañía en calidad de Supervisora de Recursos Humanos. Que entre sus responsabilidades se encuentra, el administrar el Convenio Colectivo y las Políticas de la Compañía. Está a cargo de los empleados unionados y no unionados. Sobre la medida disciplinaria impuesta al Querellante, la señora Iglesias declaró que la misma estaba basada en la investigación que realizó el señor DeLucca y la naturaleza de los hechos.

En cuanto a los cargos imputados al Querellante, la señora Iglesias señaló que la falta cometida se encontraba enmarcada, según establece la carta de suspensión, en la violación a las Reglas 1.42 (2) y 1.45 (5) del Operating Rule Book y el Artículo 13, Sección B del Convenio Colectivo.

Por último, la señora Iglesias declaró que el Querellante conocía de estas reglas toda vez que las mismas le fueron entregadas como parte de su adiestramiento. El empleado recibió copia del Operating Rule Book, Manual del Empleado, Convenio Colectivo y las Políticas de la Compañía<sup>4</sup>.

La Unión, por su parte, arguyó que la suspensión en controversia estuvo injustificada y no presentó prueba testifical.

Analizada y aquilatada la prueba presentada nos disponemos a resolver.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 DPR 222, 277 (1986); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Pshychiatric*, 119 DPR 62,71 (1987).

Luego de evaluar la prueba presentada por la Compañía, determinamos que ésta fue insuficiente para sostener la medida disciplinaria en controversia. Veamos.

---

<sup>4</sup> Exhibit Número 3 y 4 de la Compañía. (Acuse de recibo, firmado por el empleado)

La Compañía le imputó al Querellante la violación a las reglas 1.42 y 1.45 del Operating Rule Book. Además, la violación a la Sección B del Artículo 13 del Convenio Colectivo, supra.

La regla 1.42, sobre lesiones de empleados, especifica en su Inciso 2 que la prioridad debe ser ayudar a un empleado lesionado y prevenir lesiones futuras.

Este Inciso particularmente va dirigido a los supervisores, ya que el mismo establece cuál es la responsabilidad de un supervisor en caso de ocurrir un accidente.

Sin embargo, de acuerdo a los testimonios ofrecidos por los testigos del Patrono durante la audiencia de arbitraje, se desprende que, por un lado, la Sra. Sarinda Santangelo no sufrió ninguna lesión como consecuencia de los hechos ocurridos el 29 de enero de 2006, por otro lado, el Querellante no es un supervisor, a quien le correspondería cumplir con lo señalado en la regla, por lo que no consideramos probados los cargos a la regla 1.42, Inciso 2, supra.

De otra parte, del testimonio del señor DeLucca se desprende, que entre los hallazgos de la investigación que él realizó, se determinó que hubo fallas en la comunicación entre el empleado a cargo del Operation Control Center (OCC) y los otros dos (2) empleados, entiéndase el Querellante y la señora Santangelo. Es decir, el señor Camacho no tenía conocimiento de que había alguien en la vía del tren.

La regla 1.45, Inciso 5, establece que cualquier empleado que haya sufrido, o tenga conocimiento sobre un accidente, o incidente debe reportarlo a su supervisor inmediato. Respecto a este Inciso las partes establecieron durante la audiencia que el

mismo estaba contenido bajo la regla 23 del Artículo 13: **no informar un accidente que involucre la propiedad del Tren Urbano o de la Compañía** (Énfasis nuestro), por lo que consideramos que al estar tipificada la alegada conducta del Querellante bajo una de las reglas no le es de aplicación la Sección B del Artículo 13.

Sobre las reglas enmarcadas en la Sección A debemos señalar que el Convenio Colectivo, en el artículo antes mencionado, tipifica de manera clara y específica las reglas y regulaciones aplicables a los empleados. También establece la medida disciplinaria a imponer de acuerdo a la falta cometida. En el caso de autos consideramos que la Compañía no demostró de forma fehaciente la violación a las reglas de conducta imputadas al Querellante.

De conformidad con el análisis que precede, entendemos que la Compañía no probó los cargos imputados al Querellante, en cuanto a las Reglas 1.42 (2) y 1.45 (5) del Operating Rule Book y la Sección B del Artículo 13, supra, del Convenio Colectivo.

## VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión impuesta al Querellante no estuvo justificada. Se ordena a la Compañía el pago de los haberes dejados de percibir durante el período de la suspensión, en un término no mayor de treinta (30) días contados a partir del recibo de la decisión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de febrero de 2008.

---

**LEIXA VÉLEZ RIVERA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 7 de febrero de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ALCIDES A. REYES GILESTRA  
PO BOX 195036  
SAN JUAN PR 00919-5036

SRA ILIA I IGLESIAS  
SUPERVISORA DE RELACIONES LABORALES  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & BUILDING 24 CARR. 21  
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207  
SAN JUAN PR 00918-3416

SR ÁNGEL VÁZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

---

**DAMARIS RODRÍGUEZ CABAN**  
**TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III**

