

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

**WASTE MANAGEMENT DE  
PUERTO RICO (HUMACAO)  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, LOCAL 901  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-06-34**

**SOBRE: DESPIDO POR INCITAR  
ACTIVIDAD CONCERTADA  
CONTRA EL PATRONO  
HIRAM MARTÍNEZ**

**ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA**

**INTRODUCCIÓN**

Las vistas de arbitraje del caso de epígrafe se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, los días 13 y 20 de diciembre de 2005. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Lcdo. Luis R. Pérez Giusti y Lcda. Yolanda Da Silveira Neves, Asesores Legales y Portavoces; Sra. Wilma Figueroa, Directora de Recursos Humanos (testigo); Sr. Edwin Vázquez (testigo); Sr. Héctor Rodríguez (testigo); y el Sr. William Delgado (testigo).

**POR LA UNIÓN:** Lcdo. Jorge Farinacci, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Hiram Martínez, Querellante (testigo); Sr. José Budet, Representante; Sr. Manuel Gómez Rivera (testigo); Sr. Ángel N. Rivera (testigo); y el Sr. David Torres Sepúlveda (testigo).

A petición de ambas partes, se concedió hasta el 28 de febrero de 2006, para la radicación de alegatos escritos. No obstante, luego de varias peticiones de prórroga para la radicación de dicho escrito, todas por parte del Patrono, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 27 de junio de 2006.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

#### POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitero determine si la acción llevada a cabo por el Sr. Hiram Martínez, violó las disposiciones de los Artículos VI y VII del Convenio Colectivo. Si se determina que sí, entonces la Árbitero deberá confirmar el despido del señor Martínez sin ningún otro derecho.

De determinar que el señor Martínez no violó los Artículos VI y VII del Convenio, entonces que provea el remedio que proceda en derecho.

#### POR LA UNIÓN

Determinar si el despido de Hiram Martínez estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que la Árbitero provea el remedio adecuado. La determinación de la árbitro deberá ser consistente con la Ley de Relaciones Obrero Patronales de los Estados Unidos. (Taft Hartley).

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, la evidencia admitida y el Convenio Colectivo; conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, adoptamos el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

### **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup>**

#### **ARTICLE VI- DELEGATES**

##### **Artículo VI- Delegados**

##### **Section 6.1 -Appointment**

The Union, at its discretion, will select the method or procedure for the selection or appointment of delegate and substitute and may dismiss them, in the best interest of the Union and its members.

The Union will send in writing to the Company the name of any delegate selected. Such a delegate will be at that position till the Union notifies the Company in writing that he has been substituted and will provide the name of his successor.

##### **Sección 6.1 Nombramiento**

**A su discreción, la Unión seleccionará el método o el procedimiento a usarse para seleccionar o nombrar al delegado y su alterno. También podrá despedirlos, si fuera necesario, para proteger los mejores intereses de la Unión y de sus miembros. La Unión le enviará a la Compañía por escrito el nombre de cualquier delegado seleccionado. Tal delegado servirá hasta que la Unión notifique la Compañía por escrito que tal empleado ha sido sustituido y proveerá el nombre del sucesor.**

##### **Section 6.2- Duties of the Delegates o Substitute**

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 27 de mayo de 2005 hasta el 31 de marzo de 2009. (Exhibit I Conjunto).

**Section 6.2- Las Funciones y los Deberes del Delegado o su Alterno**

1. The investigation and handling of complaints and grievances as to the interpretation or application of this Collective Bargaining Agreement.

**La investigación y el manejo de quejas y agravios en cuenta a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.**

2. Those procedures inherent to the compliance of this Collective Bargaining Agreement.

**Aquellos procedimientos que sean inherentes al cumplimiento del presente Convenio Colectivo.**

3. The meeting to be held between the delegates and the Company as part of the grievance procedures, or for any other business related to the administration of the Collective Bargaining Agreement, will be held after the employee has concluded his route assigned for the day or his work shift. The employee will receive pay for the time spent all these meetings.

**Las reuniones que se lleven a cabo entre los delegados y la Compañía como parte del procedimiento de quejas y agravios, o aquellas inherentes a la administración del Convenio Colectivo, serán llevadas a cabo luego de que se termine la ruta asignada para ese día o el turno de trabajo, según sea el caso. El empleado recibirá paga por el tiempo invertido en dicha reunión.**

4. One designed delegate may attend no more than six (6) official meeting convoked by the Union in a calendar year for a more efficient administration of this Agreement. Such a delegate may be paid his regular payment for no more than eight (8) hours a day, as long as an official from the Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, [sic] will certify in writing to the Company that such a delegate really attended the meeting. The notification of his intention to attend these meetings must be presented in writing to the Company a least seven (7) days prior to the meeting date.

**Un delegado designado podrá asistir a no más de seis (6) reuniones oficiales convocadas por la Unión por año calendario con el propósito de una más eficiente administración de este Convenio. Dicho delegado podrá ser pagado a su tipo regular de paga por no más de ocho (8) horas por día, siempre y cuando que un oficial de la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, le certifique por escrito a la Compañía que dicho delegado de hecho asistió a la reunión. Si la Unión desea que otro empleado asista a estos concilios, entonces la Unión pagará el día de trabajo de dicho empleado. La notificación de la intención de asistir a estas reuniones deberá ser presentada por escrito a la Compañía con por lo menos siete (7) días de anticipación a la fecha de la reunión.**

#### **Section 6.3 - Non-Authorized Activity**

The delegate and his substitute shall not have the authority to declare any action in violation of the provision to the waiver of strikes hereof.

#### **Sección 6.3 - Actividades no Autorizadas**

**Ni el Delegado ni su alterno tendrán la potestad de declarar acción alguna que viole las disposiciones referentes a la renuncia de las huelgas.**

#### **Section 6.4 -Seniority**

The delegates shall have super seniority for employment and re-employment.

#### **Sección 6.4 - Antigüedad en el empleado (Seniority)**

Los delegados tendrán super-antigüedad para propósitos de empleo y re-empleo.

#### **Section 6.5**

The union will name two (2) delegates from each bargaining unit covered by this agreement. The delegates will be paid by the Company for any time spent representing the Union in the grievance procedure, including arbitration.

### Sección 6.5

La Unión nombrará dos (2) delegados en la unidad de contratación cubierta por este Convenio Colectivo. La Compañía pagará el tiempo invertido por los delegados representando a la Unión en el proceso de quejas y agravios, incluyendo arbitraje [sic]. Las reuniones que se llevan a cabo entre los delegados y la Compañía como parte del procedimiento de quejas y agravios, o aquellos inherentes a la administración del Convenio Colectivo, serán llevadas a cabo luego de que se termine la ruta asignada para ese día o el turno de trabajo, según sea el caso.

### ARTICLE VII - COMPANY AND UNION RESPONSABILITY

### ARTÍCULO VII - RESPONSABILIDAD DE LA COMPAÑÍA Y DE LA UNIÓN

#### Section 7.1

During the term of this Agreement there shall be no strike, picketing of any kind, stoppage, sympathy strike, slowdown, refusal to cross a picket line, or other suspension of work on the part of the Union or its members or lockout on the part of the Company.

#### Sección 7.1

Durante la vigencia del presente Convenio, no habrá huelgas, demostraciones (piquetes) de ningún tipo, paros, huelgas solidarias, brazos caídos, el negarse a cruzar la "línea de piquetes", u otra suspensión del trabajo de parte de la Unión o sus miembros, o un cierre forzoso declarado por la Compañía.

#### Section 7.2

In the event any violation of Section 1 of this Article occurs, the a Union shall take the following steps:

#### Sección 7.2

Si en algún momento ocurriera alguna violación de la Sección 1 de este Artículo, la Unión habrá de tomar las medidas siguientes:

- a. The Union shall state publicly that such action is unauthorized.

**La Unión declarará públicamente que tal acción no esta autorizada.**

- b. The union shall promptly order its members to resume their normal duties, notwithstanding the existence of any picket line.

**La Unión procederá con prontitud y le ordenará a sus miembros el que regresen a hacer sus tareas normales, aunque exista algún “piquete” o manifestación.**

- c. The Union or its individual members shall not question the unqualified right of the Company to discipline or discharge employees who engage in, participate or encourage such action. Any employee taking part in any action listed in Section 8.1 [sic] shall be subject to disciplinary actions, including immediate dismissal, at the exclusive discretion of the Company, and any action taken by the Company shall not be subjected to the Complaints, Grievances and Arbitration Procedure contained in this Collective Bargaining Agreement. It is understood and agreed on behalf of the Union and its members that such action on the part of the Company shall be final and binding upon the Union and its members. In addition, it will never be construed as a violation of any provisions of this Agreement on the part of the Company.

**Ni la Unión ni sus miembros individuales cuestionarán el derecho incondicional que la Compañía tiene de disciplinar o despedir a empleados que participen en o exhorten a los miembros a participar en tal actividad. Cualquier empleado que participe en cualquier actividad mencionada en la Sección 8.1 [sic] estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo un despido inmediato, a discreción exclusiva de la Compañía. Ninguna medida que la Compañía tome podrá ser sometida al Procedimiento Quejas y Agravios, según lo dispone este Convenio. Por la presente se entiende y queda acordado, por parte de la Unión y sus miembros, que tal acción por la Compañía será final, firme, y que comprometerá a la Unión y sus miembros. Además, nunca se entenderá como una violación a las disposiciones de este Convenio por parte de la Compañía.**

**Section 7.3**

The Company shall not force a lockout against any employee covered hereunder, however, the mere fact that the Company exercises any of its rights and privileges or responsibilities provided in this Collective Bargaining Agreement shall not be understood as a lockout.

**Sección 7.3**

**La Compañía no podrá declarar un cierre forzoso en contra de empleado alguno que esté cubierto por el presente Convenio; no obstante, no se entenderá que la Compañía esté haciendo un cierre forzoso si ella ejerce alguno de los derechos y privilegio o responsabilidades que le asistan, conforme las disposiciones dadas en el presente Convenio.**

**TRASFONDO DE LA QUERELLA  
(HECHOS CONCLUIDOS)**

1. El Sr. Hiram Martínez, querellante, se desempeñaba como Chofer desde el 1996, y a su vez como Delegado General de la Unión. Sus supervisores inmediatos, eran los Sres. Héctor Rodríguez y Jesús Negrón.
2. El 10 de junio de 2006, en horas de la tarde, el querellante llegó a la oficina de despacho a entregar su ruta. En ese momento se le acercó el Sr. José Arturet, quien estaba reunido con el supervisor de despacho Héctor Rodríguez, y le informó que estaba citado para trabajar el sábado 11 de junio; pero que si trabajaba ese día iba a exceder las 60 horas trabajadas en esa semana y podía ser amonestado.

3. A esos efectos, José Arturet e Hiram Martínez se reunieron con los supervisores Jesús Negrón y Héctor Rodríguez, para dialogar sobre el asunto de las horas trabajadas y el hecho de que si los empleados excedían las 60 horas trabajadas semanalmente podían ser amonestados. Los allí presentes, se comunicaron vía telefónica con el Sr. Edwin Vázquez, Gerente de Ruta, para discutir el asunto.
4. La mencionada reunión giró en torno a que los empleados estaban siendo amonestados por exceder las 60 horas trabajadas semanalmente, y en el caso del Sr. José Arturet, se alegó que si trabajaba el sábado 11 de junio, iba a exceder las 60 horas semanales. Éste quería que le aseguraran que no iba a ser amonestado si trabajaba dicho sábado y excedía las 60 horas. En la reunión también se discutió el hecho de que por los memorandos por exceso de horas ya se había radicado una querrela al amparo del Convenio Colectivo. Al finalizar la reunión, los allí presentes no llegaron a ningún acuerdo en cuanto a lo que sucedería con los empleados que excedieran sus horas si trabajaba el sábado.
5. Los empleados citados a trabajar el sábado 11 de junio de 2005, (mediante acuerdo con el Sr. Edwin Vázquez) eran José Arturet, Ángel Rivera y Christian Rivera (empleado probatorio). Ninguno de estos

empleados se presentó a trabajar el mencionado sábado, ni llamaron para notificar su ausencia.

6. Por estos hechos, el 13 de junio de 2005, el Sr. Hiram Martínez fue despedido por su alegada violación a los Artículos VI y VII, supra. La carta de despido, suscrita por la Gerente de Recursos Humanos Wilma Figueroa, en lo pertinente, establece lo siguiente:

...

*El pasado 10 de junio de 2005, usted exhortó a varios empleados de la unidad contratante que no [sic]asistieran a trabajar a su turno el sábado 11 de junio de 2005, informándole, usted personalmente, de dicha exhortación a los señores Edwin Vázquez y Jesús Negrón, gerentes de la Compañía. Dichos empleados no se presentaron a trabajar a su turno el sábado 11 de junio de 2005.*

*El Convenio Colectivo aplicable al taller de la compañía en Humacao, al cual usted pertenece, dispone en su artículo 7 [sic] que durante la vigencia del Convenio Colectivo no habrá huelgas, brazos caídos y otra suspensión del trabajo de parte de la unión o sus miembros, entre otras cosas.*

*Por su parte la Sección 6.3 establece que "Ni el delegado ni su alterno tendrán la potestad de declarar acción alguna que viole las disposiciones referentes a la renuncia a las huelgas." [sic]*

*Dicha conducta viola las anteriores disposiciones del Convenio Colectivo por lo que efectivo hoy 13 de junio de 2005 la Compañía dará por terminada la relación de empleo entre las partes [sic].*

...

7. A esos efectos, la Unión radicó la presente querrela.

## OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido del Sr. Hiram Martínez, estuvo o no justificado.

El Patrono sostuvo que el despido fue justificado, ya que el querellante había violado los Artículos VI y VII del Convenio Colectivo, al exhortar a varios empleados de la Unidad Contratante a que no asistieran a trabajar el sábado 11 de junio de 2005.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido fue injustificado, ya que no hubo tal violación a los Artículos VI y VII, supra. Sostuvo que el querellante en ningún momento hizo tal exhortación.

Para sustentar su posición, el Patrono, presentó el testimonio de la Sra. Wilma Figueroa, Gerente de Recursos Humanos; del Sr. William Delgado, Gerente de Flota; del Sr. Héctor Rodríguez, Supervisor de Despacho; y del Sr. Edwin Vázquez, Gerente de Ruta. En cuanto a los hechos que motivaron el despido del querellante, la prueba testifical del Patrono, en lo pertinente, giró en torno a lo siguiente:

1. Que el 10 de junio de 2005, en la oficina del Sr. Jesús Negrón, hubo una reunión en la que además del señor Negrón, estuvieron presentes Héctor Rodríguez, Hiram Martínez, José Arturet y Manuel Gómez. Que en dicha reunión estaban hablando sobre los horarios de trabajo y los memorandos de amonestación a los choferes por exceso de 60 horas y trabajadas semanalmente.

2. Que en esta reunión, participó el Sr. Edwin Rodríguez, vía telefónica.
3. Que en dicha reunión, el Sr. José Arturet, expresó que no iba a trabajar el sábado 11 de junio, ya que había trabajado sobre 60 horas esa semana.
4. Que el Sr. Hiram Martínez advirtió que si no le quitaban los memorandos de amonestación a los choferes, éstos no iban a trabajar.
5. Que los supervisores manifestaron asumir la responsabilidad por aquellos empleados que excedieron las 60 horas trabajadas.
6. Que los empleados citados a trabajar el sábado 11 de junio de 2005, mediante compromiso con el Sr. Edwin Vázquez, eran José Arturet, Ángel Rivera y Christian Rivera.
7. Que ninguno de estos empleados se presentó a trabajar el mencionado sábado. Tampoco llamaron para excusarse.
8. Que ese sábado hubo otros empleados que se presentaron a trabajar.

9. Que los supervisores desconocen la razón por la cual los empleados citados a trabajar el 11 de junio de 2005 se ausentaron.

De otro lado, la Unión presentó el testimonio del Sr. Ángel Rivera; del Sr. Manuel Gómez y del Sr. Hiram Martínez. La prueba testifical de la Unión, en suma, giró en torno a lo siguiente:

1. Que el viernes 10 de junio de 2005, hubo una reunión con los supervisores Jesús Negrón y Héctor Rodríguez. Que en dicha reunión el Sr. José Arturet expresó su preocupación respecto a trabajar el sábado 11 de junio ya que si lo hacía iba a exceder las 60 horas trabajadas esa semana y temía ser amonestado.
2. Que a petición del señor Arturet, el Sr. Hiram Martínez intervino e intentó obtener una garantía de los supervisores en cuanto al hecho de que si los empleados que trabajaban ese sábado excedían las 60 horas semanales, no iban a ser amonestados. Que específicamente ese era el reclamo de José Arturet.
3. Que no llegaron a ningún acuerdo.

4. Que en la reunión del 10 de junio de 2005, el Sr. Jesús Negrón botó al Sr. Hiram Martínez de su oficina por lo que éste salió y no supo más del asunto.
5. Que Hiram Martínez y Ángel Rivera no tuvieron ningún tipo de comunicación viernes ni sábado.
6. Que Manuel Gómez, asistió a trabajar el sábado 11 de junio de 2005. Que ningún funcionario de la Unión lo exhortó para que no se presentara a trabajar.

Constando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

De la carta de despido, sometida en evidencia por el Patrono, se desprende que el Sr. Hiram Martínez fue despedido por su alegada violación a los Artículos VI y VII, supra, al exhortar a varios miembros de la Unidad Contratante a no asistir a trabajar el sábado 11 de junio de 2005. Específicamente se le imputó la violación de la Sección 6.3 (Artículo VI) y la Sección 7.2, Inciso C (Artículo VII), supra, los cuales establecen lo siguiente:

***Sección 6.3 - Actividades No Autorizadas***

*Ni el Delegado ni su alterno tendrán la potestad de declarar acción alguna que viole las disposiciones referentes a la renuncia de las huelgas.*

***Sección 7.2***

*C. Ni la Unión ni sus miembros individuales cuestionarán el derecho incondicional que la Compañía tiene de disciplinar o despedir a empleados que participen en o exhorten a los miembros a participar en tal actividad. Cualquier empleado que participe en cualquier actividad mencionada en la Sección 8.1 [sic] estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo un despido inmediato, a discreción exclusiva de la Compañía. Ninguna medida que la Compañía tome podrá ser sometida al procedimiento de Quejas y Agravios, según lo dispone este Convenio. Por la presente se entiende y queda acordado, por parte de la Unión y sus miembros, que tal acción por la Compañía será final, firme, y que comprometerá a la Unión y sus miembros. Además, nunca se entenderá como una violación a las disposiciones de este Convenio por parte de la Compañía.*

Luego de aquilatar la evidencia documental y testifical presentada por el Patrono, consideramos que no hubo tal violación a los mencionados Artículos. Veamos.

De los testimonios prestados por los Sres. Héctor Rodríguez, Edwin Vázquez y la Sra. Wilma Figueroa, se desprende que éstos asumieron que los Sres. José Arturet y Ángel Rivera se ausentaron el sábado 11 de junio de 2005, por instrucciones del Sr. Hiram Martínez; debido a lo que el señor Martínez expresó en la reunión del 10 de junio de 2005. No obstante, todos declararon desconocer personalmente si el señor Martínez instruyó o exhortó a los empleados a ausentarse. Más aún, tanto la Sra. Wilma Figueroa como el Sr. Edwin Vázquez, declararon el día de la vista de arbitraje, que hasta ese día desconocían la razón por la cual José Arturet y Ángel Rivera se habían ausentado el sábado 11 de junio de 2005.

Por su parte, Edwin Vázquez, declaró que él asumió que la ausencia de ambos empleados fue por recomendación de Hiram Martínez; debido a la conversación que había tenido con el señor Martínez vía telefónica, el día antes. Consideramos preciso señalar, que del testimonio del Sr. Edwin Vázquez, y de la prueba presentada por el Patrono surgió que los señores José Arturet y Ángel Rivera fueron amonestados por ausentarse el 11 de junio de 2005, sin excusarse conforme al procedimiento que establece el Convenio Colectivo; y por negarse a llevar a cabo las instrucciones de su supervisor.<sup>2</sup>

Nótese, que estos empleados fueron disciplinados por no notificar su ausencia conforme al procedimiento establecido en el Convenio Colectivo o en el Manual de Empleados en el renglón de Asistencia y Puntualidad, y por no seguir las instrucciones de su supervisor; no por participar en una actividad concertada.

*"Ni la Unión ni sus miembros individuales cuestionaron el derecho que la Compañía tiene de disciplinar o despedir a empleados que participen en o exhorten a los miembros a participar en tal actividad ... "Artículo VII, Sección 7.2 Inciso C, supra. (Énfasis nuestro).*

Por otro lado, del testimonio del Sr. Manuel Gómez, empleado unionado, se desprende que el sí se presentó a trabajar el sábado 11 de junio de 2005. Además, declaró que ningún funcionario de la Unión lo exhortó a que no se presentara a trabajar ese día.

---

<sup>2</sup> Exhibit 9a y 9b Patrono.

En cuanto al Sr. Ángel Rivera, éste declaró que no se presentó a trabajar el 11 de junio de 2005, ni llamó para excusarse, ya que no había sido citado a trabajar ese día. Además, declaró que ni el viernes 10 de junio, ni el sábado 11 de junio de 2005, tuvo comunicación alguna con el Sr. Hiram Martínez.

En casos de arbitraje es harto conocido que los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el Patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En casos de arbitraje donde se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, entiéndase el despido, es el Patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo está justificado.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación<sup>3</sup>.

Es imperativo dejar establecido que el Patrono posee el derecho exclusivo de dirigir su negocio sujeto a las disposiciones del Convenio Colectivo que limiten dicho derecho. Reconocemos, pues, que el Patrono además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, a disciplinarlos por justa causa y a mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 87 JTS 56.

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, BNA, 5ta. Ed. 1999, pág. 661-665.

Jurisprudencialmente se ha establecido que un despido se considera justificado cuando se trata de un empleado incompetente, ineficiente o negligente; o cuando se trata de un caso en el cual se establece un patrón reiterado de violación a las normas razonables establecidas por el Patrono<sup>5</sup>. Por otro lado, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado lo siguiente: (a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada, (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; y (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecido para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

No obstante, a tenor con lo dispuesto en el Artículo VII, Sección 7.2, Inciso C, supra; las partes reconocen que la Compañía podrá disciplinar, incluso despedir, a cualquier empleado que exhorte a participar en alguna actividad concertada; acto que se le imputó al querellante Hiram Martínez. Sin embargo, la prueba aportada por el Patrono no nos lleva a concluir que el señor Martínez incurrió en tal acto, en violación al Convenio Colectivo o a la Ley de Relaciones Obrero Patronales de los Estados Unidos.

---

<sup>5</sup> Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio Inc, 2001 JTS 154.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede; resolviendo la controversia planteada en la sumisión, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Determinamos que el Sr. Hiram Martínez, no violó las disposiciones de los Artículos VI y VII del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Se ordena la reinstalación<sup>6</sup> inmediata del señor Martínez, y el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador en un término no mayor de treinta (30) días; ambos a partir de la fecha en que se certifica el presente LAUDO.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2006.

Yolanda Cotto Rivera  
Árbitro

---

<sup>6</sup> El Artículo II, Inciso e, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, establece que en casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino modificar, confirmar, o revocar la acción tomada por el Patrono. Por otro lado, el Artículo XXIII, Inciso c, de dicho Reglamento establece que la decisión emitida por el árbitro será final y obligatoria para las partes y no podrá ser objeto de reconsideración por éste. Finalmente, consideramos preciso señalar que el Artículo X –Agravios y los Procedimiento de Arbitraje-, del Convenio Colectivo vigente entre las partes, establece en su Sección 10.7, que en caso de despido, el árbitro tendrá autoridad para ordenar la reinstalación con o sin paga o parte de ella.

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos, hoy 28 de junio de 2006, y se le envía copia por correo

a las siguientes personas:

LCDO. LUIS R. PÉREZ GIUSTI  
MIGNUCCI & PÉREZ GIUSTI  
HOME MORTGAGE PLAZA, OFIC. 800  
268 PONCE DE LEON AVE  
SAN JUAN PR 00918

LCDA. YOLANDA M. DA SILVEIRA NEVES  
MIGNUCCI & PEREZ-OFIC.  
HOME MORTGAGE PLAZA  
268 AVE. PONCE DE LEÓN STE 704  
SAN JUAN PR 00918

*LCDO. JORGE FARINACCI GARCÍA*  
DELGADO & FARINACCI  
8 CALLE ARECIBO  
SAN JUAN PR 00917

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
EDIF. MIDTOWN  
421 AVE. MUÑOZ RIVERA STE 207  
SAN JUAN PR 00918

SR. JOSÉ BUDET  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA