

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS  
DEL ELA  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN LOCAL (1850 UAW)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-1144**

**SOBRE: INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 22 de julio de 2009, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 2 de diciembre de 2009, luego de vencer el término para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Asociación de Empleados del ELA, en adelante “el Patrono” comparecieron el Lcdo. Antonio Adrover Robles, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Ivonne Martínez, Directora de Recursos Humanos y el Sr. Carlos Dávila Sánchez como testigo.

Por la Unión comparecieron la Lcda. Rosa M. Seguí Cordero, Asesora Legal y Portavoz el Sr. Ismael Medina, Presidente de la Unión y el Sr. Juan D. Ramírez Soto, Querellante y Testigo.

## **II. SUMISIÓN**

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>1</sup> El proyecto del Patrono es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo de 10 días es razonable y se ajusta al Convenio Colectivo y Manual de Conducta.”

Por su parte el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo de 10 días impuesta al Sr. Juan D. Ramírez Soto estuvo o no justificada a tenor con el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias y/o Convenio Colectivo. Si no lo estuvo, que se determine el remedio adecuado, incluyendo eliminar la suspensión del récord y se le paguen los salarios y haberes dejados de devengar.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la medida disciplinaria impuesta al querellante estuvo o no justificada de acuerdo a los hechos, al Manual de Conducta y al Convenio Colectivo. De no estarlo proveer el remedio adecuado.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTÍCULO 7<sup>2</sup>**

#### **PRERROGATIVA GERENCIA**

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII, Sobre la Sumisión, en su inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

<sup>2</sup> Convenio Colectivo, exhibits 1 conjunto.

administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

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

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

#### **REGLA DE CONDUCTA IMPUTADA<sup>3</sup>**

	Primera	Segunda	Tercera
17. Insubordinación	De 10 a 30 días De suspensión	De 30 a 60 días de suspensión	Despido

#### **IV. TRANSFONDO DE QUERELLA**

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y procedimiento de querellas para resolver las controversias surgidas durante la vigencia de dicho pacto. Ante nuestra consideración tenemos una controversia que gira en torno a la aplicación de una medida disciplinaria por parte de la gerencia basado en su

---

<sup>3</sup> Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, exhibits 2 conjunto.

derecho de administrar la empresa, el cual incluye el poder de dirigir, organizar y disciplinar a la fuerza de trabajo. En este caso debemos resolver si dicha actuación estuvo o no justificada. En caso de no estarlo proveeremos el remedio adecuado. Veamos.

En un caso disciplinario la Compañía tiene el peso de la prueba para demostrar que la medida disciplinaria estuvo justificada. Tiene que someter evidencia que demuestre que el empleado incurrió en la conducta imputada. Esta prueba puede ser de naturaleza directa como circunstancial. La parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.<sup>4</sup>

En el caso de referencia se le imputa al Sr. Juan D. Ramírez Soto la violación de la regla de conducta 17 al alegadamente incurrir en un acto de insubordinación. El querellante es empleado de la Sección de Correspondencia y Mensajería en la Asociación de Empleados del ELA. En esta unidad hay un total de catorce (14) empleados. El Sr. Juan D. Ramírez Soto, Querellante, ocupa una posición de mensajero en dicha unidad. La Compañía sometió prueba testifical y documental para cumplir con su responsabilidad del descargo del peso de la prueba. En este sentido el testimonio del Sr. Carlos Dávila Sánchez es el siguiente: "Que el 7 de diciembre de 2006 a eso de las 11:20 a.m. se comunicó con el Querellante para darle unas instrucciones. Que le preguntó en qué parte de su ruta asignada se encontraba y éste respondió a la defensiva y en forma grosera, en Hato Rey". Que volvió a preguntarle en qué parte en Hato Rey y éste molesto

---

<sup>4</sup> JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, (1987).

le dijo, “estoy desayunando”. Acto seguido le indicó que no era la hora para tomar desayuno y éste respondió “bueno mijo, qué tú quieres que yo haga. Que cortó la abruptamente la llamada y no le pudo asignar la tarea. En adición sostuvo que el Sr. Rodríguez lo llamó para darle las instrucciones. Continuó señalando que luego vio un cambio de actitud en la postura del Sr. Rodríguez. Que subió el tono de voz pero que no podía saber que el Sr. Ramírez estaba diciendo”.

Luego en el contra interrogatorio surgió que la instrucción dada al Querellante fue que fuera a buscar a un Oficial de AEELA, el Sr. Rolando Vélez para traerlo a la empresa. Además surgió que no hubo queja de que no realizara dicha tarea por lo que debemos concluir que cumplió con la misma.

Esta es en síntesis de la prueba sometida por la empresa para justificar la medida disciplinaria impuesta de suspensión de empleo y sueldo de diez días contra el empleado querellante. De un análisis de esta y de la prueba documental concluimos que no hay prueba suficiente que demuestre que se violó la norma imputada. No surge claramente el contenido de la conversación con el querellante, pues esta fue por teléfono celular. Tampoco existe alguna prueba de corroboración. La única posible prueba en este sentido es la que posiblemente hubiera aportado el Sr. Rodríguez pero esta fue sometida como prueba de referencia y no nos brinda ningún grado de confiabilidad. No quedó probado que el Querellante haya colgado la llamada y que mucho menos se negara a realizar una tarea. Esta prueba es una muy flaca que no puede sostener la más

mínima medida disciplinaria. Por otro lado, la única tarea que surge de la prueba que se le asignó fue el traer al Sr. Rolando Vélez, a las oficinas de la empresa. Debemos entender que fue cumplida pues no surgió controversia en este extremo ni fue refutado por la empresa que dicha directriz fue la brindada durante la conversación telefónica. No existen elementos que configuren la conducta de insubordinación imputada al empleado.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

La medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo del Sr. Ramírez, Querellante no estuvo justificada. Se ordena el pago de esos días en que estuvo suspendido y la acumulación de cualquier otro haber que este dispuesto en el Convenio Colectivo por el tiempo de dicha suspensión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 6 de abril de 2010.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 6 de abril de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO ADROVER  
REPARTO METROPOLITANO  
1103 CALLE 54 SE  
SAN JUAN PR 00921-2732

SRA IVONNE MARTÍNEZ  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
A.E.E.L.A.

PO BOX 364508  
SAN JUAN PR 00936-4508

LCDA. ROSA M. SEGUÍ CORDERO  
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120  
GUAYNABO PR 00968

SR ISMAEL MEDINA - PRESIDENTE  
UAW REGIÓN 9ª - LOCAL 1850  
TORRES CPA GROUP BUSINESS CENTER  
CARR. 190 KM 0.7 VISTAMAR  
CAROLINA PR 00984

---

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III