

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

ALTERNATE CONCEPTS (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NUM: A-09-640
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE: DESPIDO POR VIOLAR LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y PROVEER INFORMACIÓN FALSA DURANTE INVESTIGACIÓN
	ÁRBITRO ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró durante los días 22 de octubre de 2010, 24 y 25 de febrero de 2011 y 18 de marzo de 2011, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico.

Por Alternate Concepts, Inc., en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron, el Lcdo. Alcides A. Reyes-Gilestra, asesor legal y portavoz; y los Sres. Ilia Iglesias Torres, supervisora de Personal y Relaciones Laborales, representante y testigo; Carlos G. Lozada Quiñonez, "Line Controller" (Contralor de Línea), y testigo; José R. Hernández Ayala, "Line Controller" (Contralor de Línea) y testigo; Jorge Báez Mercado, coordinador de Transportación y testigo; Haydee Guzmán Robles, "Revenue Supervisor" y testigo; y, Ana M. Colón Velázquez, testigo.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante, "la Unión", comparecieron, la Lcda. Loira Acosta Báez, asesora legal y portavoz; y los Sres. Ángel Vázquez Rivera, representante y testigo; Lourdes Ocaso Corchado, delegada de "Station Attendants" (Oficiales de Estación) y testigo; y Grisel Robles Guadalupe, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó debidamente sometido el 12 de mayo de 2011.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo respecto al asunto a resolver en el caso, por lo que ambas sometieron sus respectivos proyectos de sumisión. A saber:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido de la querellante fue justificado de conformidad al convenio, a la prueba desfilada, el derecho y a la política pública. [Sic]

Por la Unión:

Que el honorable Árbítro [determine] si el despido de la Sra. Grisel Robles fue injustificado conforme el Convenio Colectivo. De determinar que lo fue, ordene a la Compañía a reponerla en el empleo, al pago de los haberes y beneficios dejados de percibir, incluyendo pero no limitándose a los aumentos de salarios y beneficios marginales y al pago del 25% de honorarios de abogados. [Sic]

Acorde al Reglamento Interno para el Orden de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme los hechos del caso, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, vigente entre las partes, si el despido de la querellante Grisel Robles Guadalupe estuvo o no justificado, De no estarlo, aplicar el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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.

1ra. Ofensa 2da. Ofensa 3ra. Ofensa 4ta. Ofensa

....

26. Proveer información falsa o engañosa en informes o declaraciones requeridos por la política de la Compañía y sus investigaciones o reglamentos gubernamentales o sus investigaciones.	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 cabo por la Compañía serán proporcionales a la naturaleza de la ofensa.

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Sección C. Notificación

Toda notificación disciplinaria será notificada por escrito al empleado, con copias al delegado, a la Unión y al expediente del empleado. La acción disciplinaria escrita establecerá los hechos que justifican dicha acción, incluyendo la fecha y el lugar.

Sección D. Expiración de las Acciones Disciplinarias

No se utilizarán las acciones disciplinarias con fechas de dieciocho (18) meses o más con anterioridad como evidencia en los procedimientos de arbitraje bajo este Convenio.

Sección E. Circunstancias Mitigantes

Cuando se considere las medidas disciplinarias impuestas de acuerdo a la Sección A, el árbitro podrá reducir la medida disciplinaria a la luz de circunstancias mitigantes. [Sic]

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La compañía ACI, mediante contrato con el Gobierno de Puerto Rico, está a cargo de la operación y servicios de mantenimiento, entre otros aspectos, del sistema ferroviario de transporte masivo de pasajeros en Puerto Rico, para los municipios de San Juan, Guaynabo y Bayamón, conocido como Tren Urbano.

La "Federal Transit Administration" (la administración federal de tránsito) o FTA por sus siglas en inglés, es la agencia de gobierno federal que regula los sistemas de transportación pública en los Estados Unidos, incluyendo a Puerto Rico. La FTA rige los sistemas de transporte ferroviario, cubriendo las áreas de seguridad y mantenimiento. Además, ACI tiene establecidos sus propios reglamentos y normas que regulan la conducta de sus empleados. A saber: "Employee Policies Handbook: Rules of Conduct" (manual de las reglas de conducta del manual de políticas del empleado), y el

“Tren Urbano Operating Rule Book” (manual de reglas del operador), aplicable a los empleados operadores de ACI.

La querellante Grisel Robles Guadalupe, se desempeñaba para el Patrono como “Train Operator” (operadora de Tren). El 27 de agosto de 2008, mediante comunicación escrita, el Patrono despidió de empleo y sueldo a la Querellante efectivo a esa misma fecha. Dicha comunicación en, lo pertinente, indica lo siguiente:

On Monday August 18, 2008, Station Official Carlos Lozada observed when Train 20 arrived West Bound to Martínez Nadal (“MN”) at approximately 22:50. As the train enter the station, you were observed standing to the left side of the operator’s seat, looking down to the operator seat. He observed that prior to closing the doors, you didn’t look back before closing the doors as required by TU Rule Book and SOP and that you didn’t make the Public Announcement prior to closing the doors as required by ACI Special Oder. SO Lozada boarded the train at MN and during the next three (3) stations you repeated this same behavior.

SO Lozada exited the train at Deportivo Station and changed platform to go East Bound. At approximately 23:10 hours when Train 20 arrived to Deportivo Station East Bound on Track #1 (leading MP8) you approached the platform standing to the left side of the operator’s seat and not looking forward until the train came to a complete stop. When SO Lozada looked inside the operator cabin, he saw Train Operator Ivette Castro sitting on the operator seat. Mrs. Castro was not on duty and was not wearing the ACI’s required uniform or safety vest. Neither had OCC authorized Mrs. Castro to be in the cabin. SO Lozada observed that you were making braids to Ivette and that you were holding her hair. While SO Lozada was addressing you both on this matter, the Dwell Time approached zero (“0”) and Ivette Castro closed the doors and depressed the ATO button and the train left the station. This situation was

immediately reported to OCC and to your immediate supervisor Station Official, Ana Colón.

Safety, O&M Systems and Human Resources Department conducted an investigation in which ACI staff including Ivette Castro and you were interviewed and records and reports were reviewed. Ivette Castro and you were assisted by union delegate Tony Swan, Train Operator. This investigation confirmed that you acted with reckless disregard for the safety and security of Tren Urbano passengers and ACI employees and ACI property, abandoning the operation of your train and conducting improper activities in the Train Cabin while the train was in operation. Furthermore, the investigation also confirmed that during interview you provided false and misleading information regarding the incidents of August 18. For example, among other instances, you provided false and misleading information, when you stated that you were in places that company records confirm the contrary: that Train Operator Ivette Castro looked through the window before closing doors, and when you denied that you were making braids to Ivette's hair.

The investigation reveals that you have incurred in the following rules violations:

Collective Bargaining Agreement, Article 13, Section B, Other Offenses;

Collective Bargaining Agreement, Article 13, Section A, #26, Providing false or misleading information in reports and statements required by Company Policy and Company Investigations or Governmental regulations Or Investigations.

Operating Rule Book, Rules:

1.1.1. Obey all rules, orders, and /or other special instructions.

1.1.3. Render faithful and honest service and to be loyal to Tren Urbano's interests, placing safety and service to the customer above personal interest.

1.2.1 Employment with ACI binds the operating employee to comply with all rules, regulations and special instructions described herein. A copy of these rules will be issued to all operating employees; ignorance will not be accepted as an excuse for negligence or omission of duty. Violations could result in the imposition of disciplinary action up to and including discharge.

1.4.6. Operating employees who are:

- Careless regarding the safety of themselves
- Careless regarding safety of others
- Indifferent in the performance of their duties

Or who commit acts of:

- Discourtesy
- Dishonesty
- Intemperance
- Insubordination
- Immoral conduct
- Fighting
- Gross carelessness
- Gross misconduct, conduct unbecoming a TU operating employee
- Rule violations
- Excessive absenteeism/Tardiness
- Willful neglect

Or who:

- Do not properly account for passengers
- Make false reports or statements
- Conceal facts concerning matters under investigation
- Fail to report an accident, incident or injury
- Fail to make proper effort to procure witnesses

Shall be subject to suspension or discharge and a letter of admonishment to his or her personnel file.

1.6.12 Improper use of ACI vehicles.

1.6.13 Any boisterous whistling, shouting or misconduct while on duty.

1.16.1 Each operating employee is responsible for paying attention to his or her duties at all times. To insure a safe operation of any vehicle, and to maintain a high level of professionalism, operating employees operating or in charge of a vehicle must not engaged in any unnecessary conversations or in any other form of distraction.

1.16.2 Train Operators must not allow any unauthorized person to ride in their cabs, or either cab door to remain open while in passenger service.

1.16.5 No one is permitted in the operating cab of a train at anytime without prior authorization from OCC unless you posses valid cab passes, or if you are an Operations Supervisor or Maintenance personnel in the line of duty or if you are an ACI Safety Official.

1.16.6 Employees while on duty, will engage only in activities directly related to the operation of the project.

1.32.2 Before closing vehicle doors, Train Operator and/or platform personnel must be sure that no passengers are about to board or alight.

5.1.9 The Train Operator must always personally operate his/her own train while facing forward, observing for instructions and/or persons on or near the right of way.

ACI Special Order #07-05 Rule Book Reminder-Cab Pass.

ACI Administration Policy/Procedure; Employee Policies Handbook Rule of Conduct:

- Rule 5 - Violating safety or health rules/practices or engaging in conduct that creates safety or health hazard.

- Rule 25 - Acting in a manner that reflects a poor image of ACI, our customers or other employees.
- Rule 42 - Failure to follow ACI policies and procedures as outlined in this handbook or any newly instituted policies.
- Rule 44 - Other circumstances or behavior for which ACI feels that corrective action is warranted.

Due the finding of the investigation and grave nature of the violations herein referenced, ACI has determined to terminate your employment effective today, August 27, 2008. [Sic]²

Previo al despido, el 26 de agosto de 2005, el Patrono dirigió a todo el personal de "Train Operators, Station Officials, Line Controllers, Transportation Supervisors, y OCC Supervisors", el memorando "Special Order 05-74, Announcement when the train doors are closing", señalando, en lo pertinente lo siguiente:

All Train Operators must make a public address announcement on the train warning our passengers that the train doors are about to close prior to closing the train doors....³

Posteriormente, el 9 de mayo de 2007, mediante memorando "Rule Book Reminder: Cab Pass", el Patrono hizo un recordatorio a todo personal de "Train Operators, Station Officials, Line Controllers, OCC supervisors, Maintenance Personnel, Supervisory Personnel, y Document Control", sobre la regla relacionada a la otorgación de pases de entrada a la cabina del tren. En lo pertinente, dicho memorando indicó lo siguiente:

² Exhíbit Núm. 1 - Patrono.

³ Exhíbit Núm. 5 - Patrono.

As a reminder, even if a person has a valid Cab Pass, the Train Operator **must** notify OCC the name of the person entering the cab and reason for entrance.

If a person asks to enter the train cab without a valid Cab Pass, the Train Operator must call OCC and request authorization providing name and reason to access the cab.

Please review the following Cab Pass Rule of the Operation Rule Book:

1.1.1 No one is permitted in the operating cab of a train at anytime without prior authorization from OCC unless you posses a valid cab passes, or if you are an Operations Supervisor or Maintenance personnel in the line of duty or if you are ACI Safety Official.

Appendix: Cab Pass

A card, when properly completed authorizes the individual whose name appears on the card to be in the operating cab with the Train Operator. OCC shall be properly notified and must be signed by the Operations and Maintenance Systems Manager. There will be occasions where authorized personnel will enter the cab with only notification to OCC. This is to provide the authority for safety or other authorized personnel to enter the cab to periodically review train operator performance. In these instances there will be no cab pass. [Sic]⁴

El "Operation Control Center", conocido como OCC por sus siglas en inglés, es el centro de operaciones donde se informa todo lo que sucede en la vía del tren.

El proceso "Automatic Train Operator", o ATO, por sus siglas en inglés, identifica el proceso mediante el cual el tren inicia la marcha luego de activar el botón de salida y continúa el recorrido deteniéndose en las estaciones automáticamente.

⁴ Exhibit Núm. 6 - Patrono.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Es la contención del Patrono que el 18 de agosto de 2008, la Querellante incurrió en varias faltas a las normas de seguridad y de procedimiento, en sus funciones como operadora de tren, contenidas en el "Operating Rule Book del Tren Urbano" (manual para la operación del tren), y las reglas de conducta, según indicadas en el "ACI Administration Policy/Procedure Policies Handbook Rule of Conduct", así como el Artículo 13, Reglas y Regulaciones Disciplinarias, Sección B, supra, en aquellas ofensas no enumeradas en la Sección A, supra, del Convenio Colectivo. Además, durante la investigación que tales faltas originó, la Querellante proveyó declaraciones engañosas, violando las reglas de conducta señaladas en el Artículo 13, Reglas y Regulaciones Disciplinarias, Sección A, #26, y Sección B, del Convenio Colectivo, supra.

La Querellante no siguió el procedimiento establecido para la operación del tren. A saber: no hizo el anuncio verbal requerido notificando el cierre de las puertas del tren previo al cierre de las mismas, y mirar atrás antes de cerrar las puertas del tren; permitió la entrada a la cabina de personal no autorizado que le acompañó durante la travesía del tren, en este caso de la empleada Ivette Castro, quien no estaba de turno ni llevaba el uniforme regulatorio; no estuvo atenta y en estado de alerta en posición frontal mirando al frente de la vía durante el recorrido del tren, y en su lugar, estuvo de pie y de lado, distraída en actividades impropias no relacionadas a sus funciones consistentes en manejar el cabello de la empleada Ivette Castro (peinando y haciendo trenzas), quien se encontraba sentada en el asiento del operador de tren; y, permitió que

la empleada Ivette Castro realizara las funciones que le corresponden a la Querellante como operadora de tren durante su turno de trabajo.

El despido de la Querellante se basó, principalmente, en el problema de seguridad ("safety issue") que representó las acciones de la Querellante (la Querellante ocupa una posición sensitiva), y su actitud deshonestas. Durante la investigación de lo sucedido el 18 de agosto de 2008, la Querellante ofreció declaraciones falsas al negar lo que sucedió con la empleada Ivette Castro, aún luego de haberlo confesado primero a su supervisora Ana Colón, e indicar que para ese día 18 de agosto de 2008, tomó su período de descanso en el área de la estación Martínez Nadal, en cuyo período de tiempo le hizo trenzas a la empleada Castro, cuando la evidencia de los pases de entrada y salida de las estaciones indican que su período de alimentos lo disfrutó en el área de Bayamón. Claramente, la Querellante mintió sobre lo acontecido el 18 de agosto de 2008.

La Unión sostuvo que el Patrono no demostró que la Querellante no siguió el procedimiento establecido relacionado con el cierre de las puertas del tren, y con el del operador en la cabina del tren. Para ese 18 de agosto de 2008, entre las 10:50 p.m. a 11:10 p.m., el tren Número 20, que operaba la Querellante en dirección oeste a la estación Martínez Nadal, no tenía pasajeros. Ese día, la empleada Ivette Castro acompañó a la Querellante durante parte del recorrido de ésta, siendo usual que los operadores acompañen a otros en sus viajes. Para dicho período de tiempo, el entonces oficial de estación, Carlos G. Lozada Quiñonez, abordó el tren que operaba la

Querellante en la estación Martínez Nadal. Lozada Quiñonez se colocó en el último vagón del tren, aproximadamente, a 40 metros de distancia de la cabina del operador, por lo que no podía observar si la Querellante realizó o no el cotejo de las puertas del tren o si la empleada Ivette Castro hizo tales gestiones. Lozada Quiñonez no permaneció durante todo el recorrido del tren, sólo viajó por tres (3) estaciones; por lo que no puede asegurar que la Querellante en ningún momento cumplió con el cotejo de las puertas del tren. Al abordar, durante el recorrido, o al desbordar del tren, Lozada Quiñonez no hizo señalamiento alguno a la Querellante de que no estaba cumpliendo con el procedimiento del cierre de puertas del tren.

Además, no es correcto que la Querellante se encontraba distraída mientras operaba el tren como alegó el Patrono, aduciendo que se encontraba peinando y haciendo trenzas en el cabello de la empleada Ivette Castro. Considerando la hora de la noche a la que el oficial Lozada Quiñonez observó la cabina del tren donde se encontraba la Querellante, que la misma se encontraba apagada y los cristales son ahumados, debe entenderse que la visibilidad de Lozada Quiñonez estaba comprometida respecto a lo que alega que observó. Lo así reportado por Lozada Quiñonez no se considera como un problema de seguridad. El tren estaba operando en ATO, esto es, en automático, y durante la trayectoria de ese día no hubo incidente, accidente, daño mínimo o grave a la propiedad a alguna persona o pasajero. La Querellante admitió que hizo trenzas al cabello de la empleada Ivette Castro, pero fue durante su período de descanso, esto es, fuera de las horas laborables. El despido de la

Querellante fue arbitrario y contrario al Convenio Colectivo. En la alternativa, pese a que se sostiene que la Querellante no incurrió en falta alguna, acorde al Convenio Colectivo, la medida disciplinaria que se contempla a lo señalado por el Patrono contra la Querellante, corresponde a la indicada en el Artículo 13, Reglas y Regulaciones, Sección A, Regla número 24, supra, que dispone lo siguiente: "Ofensas relacionadas a la seguridad, referentes a todas las reglas y violaciones a la operación automática y manual del tren", la cual conlleva una amonestación escrita en su primera ofensa, y una suspensión de un (1) día en su segunda ofensa, y el despido en la tercera ofensa.

En casos previos sobre asuntos relacionados a problemas de seguridad de mayor severidad o gravedad como el que, alegadamente, incurrió la Querellante, el Patrono ha sido más leve en la aplicación de la medida disciplinaria, donde ha habido una amonestación y/o una suspensión de empleo y sueldo, o no se aplica ninguna. La empleada Ivette Castro, quien acompañó a la Querellante, fue disciplinada con una suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días laborables. Si embargo, a base de los mismos hechos, el Patrono determinó el despido de la Querellante. Incluso, durante el proceso investigativo, y por primera vez, en un caso no relacionado a sustancias controladas, el Patrono procedió a suspender sumariamente a la Querellante de empleo y sueldo, además, de solicitarle su identificación de empleada y materiales de trabajo. Lo anterior refleja un trato desigual, de hostilidad y represalias, de parte del Patrono hacia la Querellante, como resultado de las gestiones que realizó la Querellante en sus funciones como delegada de la Unión, y su participación en asuntos relacionados con el

período de descanso del operador de tren y el pago y acumulación de la licencia por enfermedad de los empleados de tiempo parcial, lo que generó aumento en costos para el Patrono.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono basó el despido de la Querellante, esencialmente, en las siguientes dos (2) razones. A saber:

- 1) La Querellante incurrió en varias faltas relacionadas con los procedimientos a seguir en la operación del tren. Específicamente:
 - a. Permitió la presencia de personal no autorizado en la cabina del tren, que le acompañó en el recorrido de la ruta.
 - b. No cumplió con el requerimiento de anunciar el cierre de puertas del tren y mirar hacia tras antes de que las puertas del tren se cierren.
 - c. Abandonó las funciones de su puesto al estar realizando actividades inapropiadas como lo es el hacer trenzas en el cabello de otra empleada dentro de la cabina del tren y en horas laborables.
 - d. No estuvo alerta, de frente, y atenta a la vía del tren, mientras el tren estaba en marcha y durante las paradas en las estaciones.
 - e. Permitió que personal no autorizado realizara las funciones del operador de tren que le corresponden.

- 2) La Querellante proveyó información falsa respecto al incidente del 18 de agosto de 2008. A saber:
- a. Admitió a su supervisora que la empleada hizo las trenzas en el cabello de la otra empleada, más durante la investigación del caso, negó haberlo hecho.
 - b. No informó correctamente su localización durante el período de alimentos.
 - c. La empleada que acompañó a la Querellante durante el recorrido del tren, llevó a cabo parte de las funciones de la Querellante sin estar autorizada.

La prueba suministrada revela que la Querellante tenía pleno conocimiento de los procedimientos y reglas a seguir en las funciones relacionadas con el puesto de operadora de tren.⁵ La prueba no cuestiona que para el 18 de agosto de 2008, la Querellante incurrió en varias irregularidades respecto a los procedimientos a seguir en la operación del tren. Entre estas se incluye el permitir que personal no autorizado permaneciera en la cabina del operador del tren, y le acompañara durante el recorrido por las estaciones, e incluso que realizara funciones correspondientes a la Querellante como operadora del tren. Ante ello debemos determinar si las irregularidades incurridas por la Querellante ameritan el despido.

⁵ Exhíbit Núm. 6 - Patrono

En el ámbito obrero-patronal, las acciones disciplinarias comprenden dos cuestiones básicas. A saber: (1) si hubo "justa causa" para la imposición de la medida disciplinaria, y (2) de haber "justa causa" para el castigo, el "quantum" de disciplina impuesta. Para la "justa causa" se considera tres aspectos principales: (1) si el empleado cometió la falta que se le imputa; (2) si se le concedió un debido proceso al empleado; y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. Como regla general, un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como "justa causa" para el despido de un empleado. Así mismo, aunque la ley no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio, y por tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada*, 137 D.P.R. 643, (1994).

Considerándose el tipo de servicio que el Patrono realiza, la implementación de las debidas y necesarias medidas de seguridad es de vital importancia, así como su cumplimiento consistente, estricto y exacto. La misma, al igual que tantas otras, responde a las exigencias de la FTA, y altas medidas de seguridad, para evitar cualquier incidente que pueda afectar la seguridad del público y personal de la Compañía. No tenemos duda de que la presencia de otro personal en la cabina del operador significó suficiente distracción a la Querellante, provocando que incurriera en actividades

impropias y/o como mínimo representó un desvío de las funciones a llevarse a cabo por la Querellante como operadora del tren, y por lo tanto, un riesgo de seguridad, siempre presente debido al carácter sensitivo de la plaza que ocupaba la Querellante. La Unión no presentó prueba suficiente para justificar la presencia de otro personal en la cabina del operador del tren junto a la Querellante, y/o que el Patrono no cumplió con el debido proceso de ley respecto al proceso al que se sometió la Querellante para la imposición de disciplina de parte del Patrono.

La conducta del Querellante, sin razón que la justifique, reflejó un desinterés craso en seguir o acatar las normas de seguridad promulgadas por la Compañía. Es responsabilidad del empleado observar y seguir las normas de seguridad impartidas. No cumplir con las mismas pone en peligro la vida y seguridad de otros empleados, usuarios y visitantes de las facilidades y servicios del Patrono, además de estar sujeto a sanciones disciplinarias aplicables, esto es, independientemente de si durante la ruta de la Querellante hubo o no pasajeros, daños a la propiedad, o si se afectaron o no las operaciones del tren.

Es el planteamiento de la Unión que la medida disciplinaria impuesta a la Querellante es en represalia por sus gestiones como delegada del taller. El término delegado establece que es el representante de la Unión o sindicato en una planta o departamento de esta, en finca o lugar de trabajo. El delegado representa a la Unión o sindicato en las querellas contra el patrono que surgen de la administración del convenio colectivo, o sea, se levanta como defensa que se le está penalizando al

empleado por ser delegado. Para ello la Unión tiene que probar que al momento de los hechos el empleado estaba representando al sindicato o mostrar prueba que establezca la trayectoria del trabajo realizado por el delegado. En el caso, la Querellante fue disciplinada por razón de no seguir con los procedimientos establecidos mientras se desempeñaba en sus funciones de operadora de tren, no como representante sindical.

La evidencia presentada por el Patrono no revela con certeza que se discriminó contra la Querellante por ser esta delegada de la Unión. En el caso, la Querellante fue disciplinada por razón de no seguir los procedimientos establecidos mientras desempeñaba las funciones de operadora de tren, no como representante de la Unión.

VI. LAUDO

El despido de la querellante Grisel Robles estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de marzo de 2013.



ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

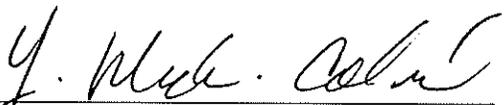
Archivado en autos hoy, 7 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL VAZQUEZ RIVERA
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDA LOIRA ACOSTA BAEZ
UNION DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24 CARR 21
GUAYNABO PR 00966

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III