

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**CAGUAS EXPRESSWAY MOTORS,
INC.**
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-773

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR FALTA
DE RESPETO**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 3 de marzo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 1 de abril de 2011.

Por **CAGUAS EXPRESSWAY MOTORS, INC.**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: Lcdo. Juan Curbelo, asesor legal y portavoz y la Sra. Miriam Suárez Muñiz, gerente de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Luis Díaz, gerente de Ventas y testigo.

Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Wally Perales, delegado; y el Sr. José Luis Maldonado, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Que el Árbitro determine si la suspensión de tres (3) días impuesta al Querellante en este caso estuvo o no justificada. [sic]

POR LA UNIÓN:

Que la Árbitra determine de acuerdo con la evidencia presentada y admitida, si se justifica o no la sanción de suspensión de 3 días impuesta al Querellante estuvo o no justificada, todo ello de acuerdo al Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que no provea el remedio adecuado, entre ellos la penalidad de Ley. [sic]

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente:

Determinar, de acuerdo con la prueba y el Convenio Colectivo, si la suspensión de 3 días impuesta al Querellante se justifica o no. De determinar que no, proveer el remedio adecuado.

¹ **Artículo XIII - 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios...

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²**ARTÍCULO VII**
DERECHOS GERENCIALES

Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, la Unión acepta que la Compañía retiene el derecho a administrar los asuntos de la empresa. El determinar los métodos de venta, establecer itinerarios de trabajo a los vendedores, dirigir el trabajo de los empleados, incluyendo el derecho a emplear, asignar horarios de trabajo, evaluar el desempeño de los empleados, disciplinar, suspender y despedir a los empleados por causas justificadas, incluyendo el derecho a hacer o establecer reglas que sean razonables con el propósito de lograr productividad, ganancias, eficiencia, seguridad y disciplina en el trabajo, es un asunto exclusivo de la gerencia.

La Unión podrá recurrir al procedimiento de quejas y agravios cuando crea que la Compañía ha aplicado las disposiciones de este Artículo en una manera que viole los términos de dicho Artículo o cualquier otro Artículo de este Convenio. [sic]

ARTÍCULO XIII
REGLAMENTO DISCIPLINARIO

En caso de acciones disciplinarias se aplicará el Reglamento de Disciplinario de Caguas Expressway Motors, Inc. La Unión podrá cuestionar las medidas disciplinarias a través de Quejas y Agravios.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO

Regla 41: Tratar irrespetuosamente y/o negligentemente a nuestros clientes, Supervisores, compañeros, subalternos o terceras personas dentro de la Empresa.

² Las partes estipularon como el Exhibit 1 - Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de noviembre de 2007 hasta el 31 de octubre de 2011.

Regla 42: Falta el respeto o negarse a cumplir con las instrucciones emitidas por un Supervisor (verbal o escritas) relacionadas con su trabajo o al buen funcionamiento de la empresa. [sic]

IV. HECHOS

El Sr. José L. Maldonado, querellante, trabaja para Caguas Expressway Motors desde hace 22 años como representante de venta de automóviles nuevos. El 24 de agosto de 2009, el Sr. Luis Díaz, gerente de ventas, llevó a cabo la reunión semanal de los representantes de ventas, en la cual estaba presente el Querellante. En dicha reunión se suscitó un incidente entre el señor Díaz y el Sr. Ángel Soto, representante de ventas. Dicho incidente provocó que el señor Díaz le requiriera al señor Soto que se retirara de la reunión hasta tanto culminara con lo que estaba haciendo. El Querellante por dicho incidente hizo ciertas expresiones, por las cuales el señor Díaz le llamó la atención y, posteriormente, el 25 de agosto de 2009, lo amonestó por falta de respeto e insubordinación.³

El 27 de agosto de 2009, el Querellante, mediante comunicación escrita dirigida a la Sra. Miriam Suárez, gerente de Recursos Humanos, expresó con respecto a la amonestación impuesta, lo cual citamos según redactado, lo siguiente:

... Al comienzo de esta reunión el Sr. Díaz se expresa de los vendedores de forma despectiva, tratándonos como "gondoleros de supermercado", entendiéndose que es un empleo muy digno, pero que de ningún modo se parece al nuestro y no venía al caso. A su vez el Sr. Ángel Soto se encontraba utilizando un cortauñas. El Sr. Díaz sin mediar palabras del

³ Exhibit 5 - Conjunto.

sitio y momento, en forma irresponsable al frente de toda la matrícula, con voz agresiva y amenazante le llama la atención por lo antes dicho e invitándolo a salir de la reunión al Sr. Soto. Ya que fui uno de los citados a la reunión, entiendo que se me faltó el respeto desde el inicio de dicha reunión. Hice un llamado de cordura, como cuestión de orden indicándolo que el “respeto era mutuo”, esas fueron mis palabras. El Sr. Díaz me respondió en forma agresiva y con voz alta “que no me metiera, que o era asunto mío”. Debo entender que todo lo que ocurra en dichas reuniones a las que oficialmente nos citan, nos atañe en su totalidad a toda la matrícula.

Cuando la Sra. Suárez me hace entrega de una carta y en la que me trata de insubordinado, le informo que mi nombre no está escrito en el texto de la misma y acto seguido escribe a mano mi nombre y me dice que lo hace para complacerme, en ella forma despectiva y poco profesional.

La Sra. Suárez en ningún momento estuvo ni participó de esta reunión, por lo que no fue testigo de lo allí ocurrido, por lo que no se puede basar solamente en el comentario a su favor que haya dicho el Sr. Díaz.

Antes de ser vendedores somos personas serias, de alta calidad humana, con la estima muy alta y profesional en nuestro desempeño laboral.

Exijo respeto hacia mi persona y mi trabajo en todo momento, y solicito se elimine esta carta o cualquier otra relacionada, ya que es una viciosa, injusta, denigrante y falta de ética profesional de parte del Sr. Díaz y la Sra. Suárez.

La Sra. Suárez está haciendo un juicio del asunto totalmente parcializado. En ningún momento ha sabido utilizar su puesto para dilucidar cualquier discrepancia entre compañía y empleados, afectando de este modo la buena coordinación y relación obrero-patronal, para conseguir mejor y mayor productividad en estos tiempos difíciles.⁴

De lo antes descrito pueden dar fe todos los compañeros que allí se encontraban. [sic]

El 8 de septiembre de 2009, el Patrono le cursó al Querellante una suspensión de tres (3) días de empleo y le imputó la falta 41 y 42 del reglamento de disciplina por considerar una falta de respeto la manera en que éste se dirigió a los Gerentes en su carta del 27 de agosto de 2009, antes citada.

⁴ Exhibit 3 - Conjunto.

La Unión, por la suspensión impuesta al Querellante, radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba nos disponemos a resolver si la suspensión impuesta al Querellante se justifica o no, como consecuencia de la alegada falta de respeto a los representantes del Patrono en la carta del 27 de agosto de 2009.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le 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.⁵ El peso de la prueba se contrae a establecer si hubo justa causa o no para la determinación tomada. El Patrono le imputó al Querellante la violación del reglamento disciplinario por, alegadamente, tratar de forma irrespetuosa al Sr. Luis Díaz y a la Sra. Miriam Suárez en la comunicación escrita de 27 de agosto de 2009.

Luego de evaluar la carta que originó la controversia que trajo como corolario la suspensión del Querellante por tres (3) días, determinamos que la prueba fue insuficiente para sostener la medida disciplinaria imputada. En síntesis, el Patrono, no satisfizo los elementos básicos que configuran la justa causa señalados en el caso de *Enterprise Wire Company*⁶ para la aplicación de medidas disciplinarias. La

⁵*Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

⁶*Enterprise Wire Company*, 46 LA 359 (DAUGHERTY 1996). Véase, también, Hill, Marvin, (Jr.), Sinicropi, Anthony V. *Management Rights*. (1986). pág. 97-98.

determinación del Patrono fue una arbitraria y caprichosa porque aplicó una suspensión de empleo y sueldo sin investigar de forma objetiva y sin prejuicios la totalidad del escenario en el cual se originó la controversia de marras. Además, no se demostró con prueba preponderante que el buen y normal funcionamiento de la empresa se afectó por la alegada conducta.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La suspensión impuesta al Querellante no se justifica. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de devengar, si alguno.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JUAN CURBELO
ASESOR LEGAL
PO BOX 195383
SAN JUAN PR 00919-5383

SR SAMUEL ANDUJAR
GERENTE GENERAL
CAGUAS EXPRESSWAY MOTORS
PO BOX 5879
CAGUAS PR 00726

SR WALLY PERALES
DELEGADO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III