

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

ALTERNATE CONCEPTS, INC.
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2150

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INCUMPLIR NORMAS

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 24 de septiembre de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación, el 8 de octubre de 2013.

Por ALTERNATED CONCEPTS, INC., en adelante "el Patrono o la Compañía", compareció: el Lcdo. Ramón Rosario Cortés, asesor legal y portavoz; la Sra. Ilia I. Iglesias, Supervisora de Personal y Relaciones Labores; y el Sr. Guemelier L. Nieves Rivera, testigos.

Por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. Ricardo J. Goytía, asesor legal y portavoz; el Sr. Argenis Carrillo Ramos, representante; y el Sr. Brian De Regresens Pizarro, querellante.

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

II. SUMISIÓN

Las partes establecieron, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver en los siguientes términos:

Que la Honorable Árbitra determine si la medida disciplinaria estuvo correcta de acuerdo al Convenio Colectivo, de no estarlo que se retire la misma del expediente de personal del querellante y se le devuelva los haberes dejados de devengar, con cualquier otro remedio que entienda la Honorable Árbitro pertinente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

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

¹ Exhibit -1- Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 15 de diciembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2014.

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 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...

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. HECHOS

El Sr. Brian De Requesens, aquí querellante, trabaja para Alternated Concepts, Inc. Esta es una Compañía que se dedica a la operación del Tren Urbano en Puerto Rico. La Compañía cuenta con varias áreas operativas, a saber, "Right of Way", el "Shop", y el "Bungalows". El Querellante trabaja en las vías energizadas del tren y su horario de trabajo es de 6:00 a.m. a 3:00 p.m.² El Sr. Guemelier Nieves es el supervisor inmediato.

² Exhibit -1- Patrono.

El 12 y 19 de mayo de 2009, el Patrono, mediante comunicación escrita, emitió las órdenes especiales #09-12 y #09-17 a todo el personal, en las cuales se prohíbe la posesión y el uso de equipos electrónicos, tales como: celulares, vídeo juegos, "bluetooth", entre otros, durante horas laborables. Además, advirtió que el incumplimiento de dichas órdenes podría conllevar severas acciones disciplinarias, incluyendo el despido.³

El 15 de diciembre de 2010, el Patrono, mediante comunicación escrita, suspendió de empleo, por cinco (5) días, al Sr. Brian De Requesens, querellante por, alegadamente, poseer un teléfono celular en sus horas laborales el 26 de octubre de 2010.⁴

La Unión, inconforme con la disciplina impuesta al Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono, a través de su representación legal, sostuvo que se emitió una directriz prohibiendo el uso de artefactos electrónicos, ya que ello atenta contra la seguridad de las operaciones del Tren Urbano, las cuales están reguladas por la Agencia Federal de Transportación. El Patrono, presentó el testimonio del Sr. Guemelier L.

³ Exhibit -3- Patrono.

⁴ Exhibit -2- Conjunto.

Nieves Rivera, supervisor del Querellante y quién trabaja para Alternate Concepts, Inc. desde hace 10 años. Expresó que recibió una queja contra el Querellante de un subalterno, el Sr. Aníbal Picón. Dicha queja fue a los efectos de que el Querellante tenía un teléfono celular en sus manos en horas laborables. Que dicho hecho tuvo lugar el 26 de octubre de 2010 en el área del "Shop", donde se encontraba el Querellante. El señor Nieves declaró que ese día el Querellante comenzó sus labores a las 6:00 a.m. y lo observó entre las 6:30 y 6:45 a.m. en posesión de un celular el cual mostraba a otros compañeros de trabajo, tal y como le dijo el señor Picón. Indicó que instó al Querellante para que guardara el celular porque la Compañía lo prohibía. Este expresó que refirió el asunto a la Sra. Blanca López, supervisora, para la acción que correspondiera en recursos humanos.

La Sra. Iliá Iglesias, supervisora de personal y relaciones laborales, otra testigo del Patrono, declaró que trabaja para la Compañía hace siete (7) años. Sostuvo que administra el Convenio Colectivo entre las partes y participa en la negociación del mismo, además de supervisar personal, entre otras cosas. La señora Iglesias declaró que por disposición de la Agencia Federal de Transportación en la operación de los sistemas de trenes, la Compañía emitió las órdenes especiales #09-12 y #09-17, las cuales fueron entregadas a todo el personal y recibidas por el Querellante. Las mismas prohíben el uso y posesión de equipos electrónicos durante horas laborables por seguridad. Expresó que ningún empleado que trabaje en áreas operativas, entre estas,

"Right of Way", el "Shop", o el "Bungalows", puede entrar al área de trabajo en posesión de un teléfono celular, radio, etc. La señora Iglesias explicó que se investigó la queja y que la entrevista que le hizo al Sr. Guemelier Nieves reflejó que el Querellante se encontraba en el área del "Shop" con un teléfono celular, lo cual está prohibido por la Compañía. Enfatizó que a todos los empleados, incluyendo al Querellante, le facilitan "lockers" para guardar sus pertenencias personales y artefactos electrónicos como los celulares. Indicó que el 26 de octubre de 2010, el Querellante comenzó su jornada de trabajo a las 6:00 a.m.

La contención de la Unión fue presentada con el testimonio del Sr. Argenis Carrillo Ramos, representante de ésta por alrededor de cinco (5) años. El señor Carrillo declaró que administra los procedimientos de quejas y agravios en los pasos que provee el Convenio Colectivo. Adujo que la Compañía en la investigación no hizo el reporte escrito por cada uno de los empleados presentes el día del incidente, sino que limitó a entrevistar al supervisor. Explicó que en otras circunstancias, solamente, se han dado reprimendas escritas. Finalmente, el señor Carrillo comentó que el Querellante solo tenía el radio que le provee la Compañía y no un teléfono celular.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión impuesta al Sr. Brian De Regresens por, alegadamente, poseer un celular en su lugar de trabajo se justificó o no.

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. No obstante, debe demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Así también, sobre la justa causa, el tratadista Demetrio Fernández, en su libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210, expresa, entre otras cosas, que la mayoría de los contratos colectivo disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Para ello el Patrono deberá observar tres cuestiones principales: si el empleado cometió la falta imputada, si se le concedió un debido proceso al empleado, y si la medida disciplinaria fue razonable.

Evaluada la prueba sometida, los testimonios no refutados del señor Nieves y la señora Iglesias, respecto a las directrices impartidas a todo el personal sobre la prohibición del uso de celulares en las horas laborables fue suficiente para probar su caso. Con relación a este aspecto es menester expresar que la declaración de un testigo que en ningún momento fue contradicho sobre un hecho determinado, debe merecer entero crédito a no ser que su versión sea físicamente imposible, inverosímil o que por su conducta en la silla testifical se haga indigno de crédito.⁵ Cónsono con lo anterior, concluimos que el Querellante incumplió las normas establecidas por lo cual fue disciplinado, ya que el testimonio del Sr. Argenis Carrillo, representante de la Unión,

⁵ Miranda Soto v. Mina, 109 DPR 473.

constituyó prueba de referencia. En el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, sin embargo, es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quien trató de probar su caso únicamente a base de la prueba de referencia. Es menester que se destaque que sólo con prueba de referencia no puede decidir el Árbitro.⁶

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

VII. LAUDO

Evaluada la prueba sometida, determinamos que la suspensión impuesta al Sr. Brian De Regresens estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de febrero de 2014.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de febrero de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

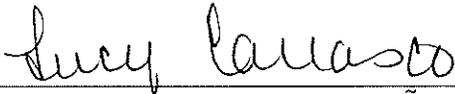
⁶ Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 6ta. Edición, página 366. Además, Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, página 258-259.

SRA ARGENIS CARRILLO
REPRESENTANTE
UNIÓN TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONZO ORTÍZ
P O BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LCDO RAMÓN ROSARIO CORTES
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
P O BOX 364966
SAN JUAN PR 00918-3345



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III