

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

GABRIEL FUENTES JR.
CONSTRUCTION, INC.
(Compañía)

Y

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
EQUIPO PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-03-2335

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del caso de referencia se efectuaron en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje el 28 de agosto de 2003 y el 10 de mayo de 2004 respectivamente. El caso quedó sometido, para su adjudicación el 15 de junio de 2004, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia registrada en este caso fue la siguiente: **POR LA COMPAÑÍA:** Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Luis M. De la Vega, Testigo; Sr. Wilberto Vega Testigo; y el Sr. Raymond Cruz, Testigo. **POR LA UNIÓN:** Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Ángel Vázquez, Testigo; y el Sr. Genaro Méndez, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que a la Sumisión respecta. En su lugar procedieron a someter por separado sus respectivos Proyectos de Sumisión.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si la querrela presentada por la Unión es o no arbitrable conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes. De serlo determinar si el despido del querellante es o no justificado conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no serlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que el Árbitro determine conforme a derecho si el despido del Sr. Genaro Méndez estuvo o no justificado por el Convenio vigente.

Luego de analizar ambos Proyectos de Sumisión, el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, procedimos a seleccionar el Proyecto de Sumisión de la Compañía.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO:

**Artículo VII
Derechos de Administración**

Las partes reconocen el derecho de la administración dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía, y el derecho de controlar, supervisar, subcontratar y administrar las obras y proyectos de la Compañía son funciones pertenecientes exclusivamente a la Compañía, y nada en este Convenio se interpretara en el sentido de privar a la Compañía de sus derechos de administración o a establecer reglas y reglamentos razonables de disciplina a menos que dicha interpretación fuere expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio.

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Sr. Genaro Méndez, querellante, era empleado de Gabriel Fuentes Construction Jr. Inc., desde el año 1988 hasta el año 2003. Ejerció labores como "labor" y su función principal era cortar pilotes.

2. El 29 de enero de 2003 a las siete de la mañana (7:00 am), el Sr. Wilberto Vega, Supervisor de los Proyectos, le asignó al querellante la tarea de cortar varios pilotes, a razón de dieciocho pulgadas (18") por pilote.

3. A las nueve de la mañana (9:00 am), los trabajadores tomaron su receso de 15 minutos para desayunar y de igual forma lo hizo el querellante.

4. A las 9:15 de la mañana el querellante no regresó a su área de trabajo.

5. El Sr. Wilberto Vega salió del proyecto de San Patricio Plaza, para supervisar otros proyectos, dejando al Sr. Raymond Cruz a cargo de la Supervisión.

6. El Sr. Cruz buscó al querellante en el área del proyecto y no lo encontró.

7. El Sr. Wilberto Vega regresó al proyecto a las once de la mañana y el Sr. Raymond Cruz le informó al señor Vega que el señor Fuentes no había regresado a su área de trabajo después del receso de las nueve de la mañana.

8. Ante tales hechos, el señor Vega decidió buscar al querellante en el área de estacionamiento, donde lo encontró acostado en su guagua, durmiendo en el asiento del pasajero.

9. El señor Vega decidió dejarlo tal y como lo encontró, para que dicho hecho fuera constatado por el Sr. Luis M. De la Vega.

10. A las doce y diez minutos de la mañana el Sr. Genaro Méndez despertó a causa del ruido producido por la bocina del carro de un cliente.

11. El Sr. Méndez luego de despertar se dirigió hacia el Sr. Raymond Cruz para decirle que le había subido la presión, enfermedad el cual él padece, y que por tal razón se había quedado dormido.

12. El Sr. Raymond Cruz le indicó al querellante, que el Sr. Wilberto Vega había ordenado su expulsión del área de trabajo, y que no se preocupara por sus cosas, porque ya habían sido recogidas.

13. El 30 de enero de 2003 le fue entregado al Sr. Genaro Méndez un memorando informándole de su suspensión del empleo sujeto a investigación, por los hechos ocurridos el 29 de enero de 2003.

14. El 31 de enero de 2003 el Sr. Genaro Méndez se presentó en la oficina del Sr. Luis M. De la Vega para hacerle entrega de una carta expresándole su sentir respecto al memo entregado el 30 de enero de 2003 y la suspensión.

15. El 7 de febrero de 2004 le fue entregada al querellante la carta de despido.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. ARBITABILIDAD PROCESAL:

La Compañía alegó, que la querella presentada en arbitraje, no fue presentada ni dilucidada en la etapa pre arbitral, según dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XVIII (Quejas, Agravios y Arbitraje.)

La Unión, por su parte, sostuvo que en su efecto, el caso es arbitrable, aunque no presentó prueba alguna.

Es altamente reconocido en el foro de arbitraje, que ante la duda o falta de prueba, se presume la arbitrabilidad de los casos. En el caso de autos, la Compañía, no presentó prueba afirmativa, de que en efecto la Unión nunca presentó la querella ante los procedimientos pre arbitrales dispuestos en el Convenio Colectivo.

Ante la ausencia de prueba suficiente, determinamos que el caso es arbitrable procesalmente.

B. MÉRITOS:

Nos corresponde determinar si el despido del Sr.Genaro Méndez, por dormir en horas de trabajo, estuvo o no justificado.

La Compañía Gabriel Fuentes Jr. Construction, Inc., es una compañía que se dedica a la construcción y supervisión de proyectos.

En este caso, la Unión alegó que el despido del querellante estuvo injustificado debido a que no se siguió el proceso de disciplina progresiva y que el querellante padece de diabetes, condición que lo llevó a que la presión arterial le subiera y se quedara dormido por un periodo de tres horas.

La Compañía, por su parte, alegó que de acuerdo a lo estipulado en el Convenio Colectivo, Artículo VII, la Compañía tiene el derecho de controlar, supervisar, subcontratar y administrar las obras y proyectos de la Compañía. También expresa que nada del Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía de sus derechos de administración o a establecer reglas y reglamentos razonables de disciplina.

Debemos establecer que los derechos de la Compañía estipulan claramente su derecho de administrar, supervisar e implantar reglas de disciplina. Al momento de la Compañía despedir al querellante utilizó sus derechos establecidos en el Convenio Colectivo. El 18 de julio de 2002 el querellante había sido suspendido por insubordinación al negarse a realizar las tareas asignadas y abandonar el área de trabajo. También debemos señalar que el día de los hechos (29 de enero de 2003) el querellante alega que luego de salir del proyecto se dirigió al hospital para recibir asistencia medica. La prueba presentada nos dice que este asistió al hospital al día siguiente de los hechos, el 30 de enero de 2003 a las seis y treinta y ocho de la mañana y no como alegó el señor Fuentes.

Por otro lado, de la prueba médica podemos concluir que el querellante fue asistido por deshidratación y no por alta presión, ya que su presión se encontraba normal. También se pudo probar, mediante los testimonios del Patrono que el querellante se había quedado dormido en horas laborables por un periodo de tres horas. Debemos recordar que en el campo de las relaciones obrero patronales, dormir en horas

de trabajo se considera como una falta grave. A tales efectos, ese tipo de conducta es de una alta gravedad al sopesarla contra la estabilidad de la empresa, al no tener a todos sus empleados produciendo; y además, crea un disgusto entre los empleados, ya que en éstos recaerá el peso de las labores no realizados por este empleado.

Más aún, dentro del poder y la capacidad de la Compañía para determinar la penalidad a imputarse ante este tipo de falta, una vez probada la ocurrencia del mismo, debemos respetar la misma, siempre que la pena imputada guarde proporción con la falta cometida. En este caso la penalidad impuesta ante la falta cometida no es una abusiva ni esta fuera de proporción a la conducta imputada.

Por todo lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

A base de la prueba presentada y el Convenio Colectivo, determinamos en primera instancia que el caso es arbitrable procesalmente y en segunda instancia determinamos que el despido del Sr. Genaro Méndez, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 9 de diciembre de 2004.

lcm

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de diciembre de 2004 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

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

ING JORGE L FUENTES
PRESIDENTE
P O BOX 363825
SAN JUAN PR 00936-3825

SR JESÚS M AGOSTO - PRESIDENTE
SINDICATO EMPLS EQUIPO PESADO
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS ANEXAS
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III