

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HORMIGONERA MAYAGÜEZANA, INC.
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE CONSTRUCCIÓN
DE CONCRETO MIXTO
Y EQUIPO PESADO DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-1571

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN**

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 22 de abril de 2005; fecha en que quedó sometido para su análisis y adjudicación.

Por la **Hormigonera Mayagüezana**, en adelante "la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Enrique Alvarado Micheli, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Minerva Dávila, Directora de Recursos Humanos; y como testigo el Sr. Ricardo Romero Santiago, Gerente de Planta.

Por la **Unión de Construcción de Concreto y Equipo Pesado de Puerto Rico**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José L. Cruzado, Presidente; el Sr. Heriberto Feliciano, Vicepresidente; el Sr. Confesor Estón Pagán, Secretario; los Sres. Wilfredo Fines, Hermes Ruiz y Carlos Caez, Querellantes; y como testigo el Sr. Rafael Arroyo Díaz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si estuvo o no justificada la suspensión impuesta a los Querellantes. De determinar que no lo estuvo, que se emita el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO**Convenio Colectivo¹****Artículo II- Prerrogativas Gerenciales**

“LA UNIÓN” reconoce que, excepto según se limita expresamente por los términos de este “CONVENIO”, la administración y la dirección de los negocios de “LA COMPAÑÍA” será responsabilidad exclusiva de esta última.

Artículo XIX - Despidos, Suspensiones y Acción Disciplinaria

Sección A. LA COMPAÑÍA tendrá derecho a despedir o suspender empleados por justa causa, incluyendo sin estar limitado a ingerir y/o consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias controladas, o estar bajo los efectos de alcohol o sustancias controladas durante horas laborables, hurto, negligencia en el desempeño de sus labores, falta de honradez o actos de agresión contra otro empleado y/o supervisor. En estos casos LA COMPAÑÍA podrá suspender sumariamente al empleado teniendo éste el derecho a que su caso se ventile a tenor con lo dispuesto en el ARTÍCULO X.

...

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 22 de noviembre de 2002 hasta el 21 de noviembre de 2006.

IV. REGLAS DE DISCIPLINA DE EMPLEADOS DE HORMIGONERA MAYAGUEZANA, INC.

NORMA	VIOLACION	1ERA. VEZ	2DA. VEZ	3ERA. VEZ	4TA. VEZ	5TA.VEZ
...						
7. El Empleado seguirá las instrucciones del Supervisor y mantendrá una actitud de respeto siempre.	Insubordinación, Negándose a acatar las órdenes del Supervisor.	Amonestación escrita con copia al expediente	Suspensión de empleo y sueldo durante diez (10) días	Despido	N/A	N/A
...						

V. HECHOS ESTIPULADOS

1. La reclamación de los querellantes, Wilfredo Fines y Carlos Caez, consiste en el pago de cuatro horas y media de salario de 30 de octubre de 2003.
2. La reclamación del querellante, Hermes Ruiz, consiste en el pago de cuatro horas salario de 30 de octubre de 2003.
3. Los querellantes reclaman, además, el pago de once (11) días de salario.
4. La medida disciplinaria impuesta representa una primera falta para los querellantes.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los señores Wilfredo Fines, Hermes Ruiz y Carlos Caez, aquí querellantes, se desempeñan como Chóferes de Camión Mezclador de Concreto.

2. Los querellantes trabajan en la Planta Núm. 25 ubicada en el pueblo de Gurabo. No obstante, si el volumen de trabajo así lo requiere, éstos podrían ser asignados a otras plantas.
3. El 30 de octubre de 2003, se le ordenó a los querellantes presentarse a trabajar a la Planta Núm. 6 en Guaynabo. Ese día, a eso de las 8:00 a.m. los querellantes se presentaron a la Planta Núm. 6 en Guaynabo.
4. Ese 30 de octubre de 2003, la Planta Núm. 6 tuvo problemas mecánicos, por lo que el Despacho Central de la Compañía impartió instrucciones al Sr. Ricardo Romero Santiago, Gerente de la Planta, de distribuir a los chóferes entre la Planta Núm. 27 del Sector Bechara y la Planta de Bayamón.
5. El señor Romero Santiago, les ordenó a los querellantes que fueran a trabajar a la Planta Núm. 27 del Sector Bechara o a la Planta Núm. 25 de Gurabo.
6. Los querellantes se presentaron a la Planta Núm. 25 de Gurabo, allí el señor Cotto, Gerente de la misma, les ordenó que registraran su asistencia y se marcharan.
7. Ese mismo día, la Sra. Minerva Dávila, Directora de Recursos Humanos, les envió una comunicación a los querellantes donde se les indicaba que estaban suspendidos por negarse a acatar las órdenes que les fueron

impartidas de presentarse a la Planta Núm. 27 de Bechara. Del mismo modo, se les notificó que continuarían suspendidos hasta tanto se viera su caso y se determinara la acción correspondiente.

8. El 7 de noviembre de 2003, la Directora de Recursos Humanos, les notificó a los querellantes que después de investigado el incidente se determinó imponerles una suspensión de dos semanas de empleo y sueldo.²

VII. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que la suspensión impuesta a los querellantes estuvo justificada toda vez que estos se negaron a acatar las ordenes que le fueran impartidas de presentarse a la Planta Núm. 27 de Bechara.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión impuesta a los querellantes no estuvo justificada porque éstos se presentaron a la Planta Núm. 25 de Gurabo por instrucciones del Sr. Ricardo Romero Santiago.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión impuesta a los querellantes estuvo o no justificada.

En los casos disciplinarios, el peso la prueba recae en el patrono, por ser la parte que ha tomado la acción que ha precipitado la imposición de la sanción al empleado.

² La suspensión fue efectiva desde el 20 de noviembre hasta el 4 de diciembre de 2003.

Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero Patronal, Primera Edición 2000, Página 215.

A tenor con lo antes señalado, la Compañía, para justificar la suspensión impuesta a los querellantes presentó en evidencia el testimonio del Sr. Ricardo Romero Santiago, Gerente de la Planta Núm. 6 de Guaynabo. Éste declaró que el 30 de octubre de 2003, le ordenó a los querellantes que se reportaran a la Planta Núm. 27 de Bechara.

La Unión, por su parte, presentó los testimonios de los querellantes. Éstos declararon que el señor Romero Santiago les indicó que se presentaran a la Planta de Bechara o la de Gurabo. Indicaron que siguiendo estas instrucciones fue que cada uno tomó la decisión de reportarse a la Planta de Gurabo.

Del mismo modo, la Unión nos sometió el testimonio del Sr. Rafael Arroyo Díaz, Delgado de la Unión. Éste declaró que estuvo presente cuando el Sr. Romero Santiago le impartió instrucciones a los querellantes de reportarse a la Planta de Bechara o la de Gurabo.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones incongruentes sobre los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una, para determinar si la medida disciplinaria impuesta por la Compañía estuvo o no justificada. Entre los factores reconocidos por la Regla 44 de evidencia que se consideran para impugnar o sostener el asunto de la credibilidad de un testigo están los siguientes:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos, que nos merece poca credibilidad la versión expresada por el Sr. Ricardo Romero Santiago. Las declaraciones vertidas por éste no fueron convincentes, simplemente se limitaron a establecer que le impartió instrucciones a los Querellantes de presentarse a la Planta Núm. 27 de Bechara.

En cambio, la prueba presentada por la Unión fue convincente, sus testigos se mostraron seguros al declarar y su comportamiento al así hacerlo reflejó confianza. Razón por la cual le concedemos total credibilidad a su versión de los hechos. Entendemos, que la Compañía no pudo demostrar que los querellantes se negaron a cumplir con las órdenes impartidas por el Sr. Ricardo Romero Santiago, por lo que no podemos sostener las medidas disciplinarias impuesta a éstos.

A tenor con lo antes señalado emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que no estuvo justificada la medida disciplinaria impuesta a los querellantes, por lo que se ordena el pago de los salarios, beneficios y haberes dejados

de devengar durante el tiempo que estuvieron suspendidos. Se ordena además, que se retire la medida disciplinaria del expediente de los querellantes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 14 de junio de 2005.

YAMIL J. AYALA CRUZ
ÁRBITRO

/emdv

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MINERVA DÁVILA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HORMIGONERA MAYAGUEZANA INC.
PO BOX 1194
MAYAGUEZ PR 00681

SR. JOSÉ L. CRUZADO
PRESIDENTE
UNIÓN DE CONSTRUCCION
DE CONCRETO MIXTO Y EQUIPO PESADO
MSC 129 BOX 7999
MAYAGUEZ PR 00681-7999

LCDO. NORMAN PIETRI
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

LCDO. ENRIQUE ALCARAZ
PO BOX 1408
MAYAGUEZ PR 00681

EVA M. DE JESÚS
SECRETARIA