

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)**
(Patrono o Autoridad)

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (TUAMA)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-1904

**SOBRE: RECLAMACIÓN
(SALARIOS)**

**ÁRBITRO
MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso, se celebró el 7 de diciembre de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido dicho día.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Joanne Pardo Márquez, asesora legal y portavoz; el Sr. Alfredo Lugo Marrero, director de Relaciones Industriales y testigo; el Sr. Carlos Vázquez Aldea, supervisor de Brigadas y testigo; y el Sr. Otoniel Marcano Velázquez, supervisor del querellante y testigo.

Por Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y

portavoz; el Sr. Ramón Ayala Fantauzzi, representante de la Unión; y el Sr. Rubén Estrada, querellante.

A las partes en referencia, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar, en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron someter, mediante acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, cada una presentó un proyecto dirigido a establecer la controversia. Los mismos se detallan a continuación:

Por el Patrono:

Si al amparo del derecho y el Convenio Colectivo aplicable procede el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005 al empleado reclamante y determinar el remedio que entienda aplicable.

Por la Unión:

Que el honorable árbitro determine si procede la reclamación. De determinar que procede debe emitir el remedio que en justicia, derecho y equidad entienda aplicable.

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si conforme al Convenio Colectivo aplicable procede el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005 al empleado reclamante o no. De proceder, que el Árbitro determine el remedio que entienda aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO X GARANTÍA DE TRABAJO

A...

B...

C. 1. Cuando un conductor regular permanente, sustitutos permanentes con turnos asignados previamente, o trabajador del taller con trabajo asignado se presente al sitio y hora de empezar su labor y por conveniencia de la Autoridad no pueda trabajar su jornada completa, la Autoridad lo compensará como si la hubiese trabajado.

C. 2. Dicho trabajador estará cobrando desde la hora en que debía empezar su tarea diaria, y por lo tanto, este trabajador quedará a la disposición de su supervisor para que éste le asigne tarea para completar el horario correspondiente a su jornada regular que debía trabajar en ese día. Disponiéndose, sin embargo, que a propuesta de la Autoridad y aceptación del trabajador, éste podrá ser retirado con una paga de cuatro (4) horas, sin que se afecte

¹ El Artículo XIII, Inciso (b) - Sobre la Sumisión - del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Exhíbit número 1 Conjunto.

ninguno de sus beneficios marginales por virtud del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO XXV MISCELÁNEOS

K...

L...

M. Uniformes

1. La Autoridad proporcionará anualmente uniformes a los empleados cubiertos por este Convenio sin costo alguno para ellos. Aquellos empleados que luego de transcurrir un año de la última entrega necesite reemplazar algunas piezas del uniforme deberán entregar las piezas que estén deterioradas y/o rotas. La Autoridad le reemplazará únicamente por las piezas que estén deterioradas y/o rotas.

2. Los empleados usarán el uniforme mientras estén cumpliendo con las funciones oficiales de su empleo, debiendo el empleado hacer buen uso del mismo. Se dispone que la cantidad de uniformes reemplazados por la Autoridad no excederá de un máximo de cuatro (4) uniformes de trabajo al año que se compondrá de un (1) pantalón, dos (2) camisas. Será requisito, para poder trabajar que el personal unionado utilice el uniforme completo y correctamente.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha en que acontecieron los hechos, los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre del 2005, existía entre las partes un Convenio Colectivo con vigencia del 23 de enero del 2004 al 14 de julio de 2009.³
2. El querellante, Sr. Rubén Estrada Rodríguez, se desempeña como Conductor de autobuses para la Autoridad desde el 19 de agosto de 1997.
3. El Uniforme de trabajo del Querellante consiste de pantalón largo negro, camisa blanca con insignia de la Autoridad y zapatos cerrados.
4. Para los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005, el Querellante se presentó sin su uniforme (pantalones que no eran parte de su indumentaria) por lo que no se le permitió trabajar durante dichos días. En consecuencia, no se le pagó por los mismos.
5. La Unión presentó una querrela formal ante la Autoridad siguiendo los procedimientos establecidos en el Artículo IX del Convenio Colectivo. Toda vez que el Comité de Quejas y Agravios no llegó a un acuerdo, la Unión radicó mediante la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la que solicitó “el pago con penalidad de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005”.

³ Exhibit núm. 1-Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión alegó que al Querellante le corresponde el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005, debido a que el Sr. Rubén Estrada se presentó a trabajar y la Autoridad no se lo permitió.

Para sustentar sus alegaciones, la Unión, presentó su primer y único testigo, el querellante, Sr. Rubén Estrada, quien indicó que en varias ocasiones fue a la oficina que despachaba los uniformes para verificar si habían llegado, ya que siempre ha existido un problema con el despacho y entrega de los mismos. Sostuvo que el Patrono nunca le notifica al personal cuándo han llegado los uniformes y cuándo los mismos están listos para ser recogidos. El propio Querellante sostuvo que para el mes de diciembre del 2005, el pantalón negro era parte del uniforme en la Autoridad, pero que él no lo tenía y asistió al trabajo con el pantalón azul el cual tiene el logo de la Autoridad. Arguyó que hubo uniformes para varios empleados, pero no había pantalones de su talla 42. Mencionó que las fechas que está reclamando no son consecutivas, debido a que en ocasiones se le permitió trabajar con el pantalón azul de la Autoridad el cual era parte de su antiguo uniforme. El Querellante sostuvo que acudió varias veces al almacén (lugar donde se despacha los uniformes) en busca de su uniforme. A preguntas de la portavoz del patrono no pudo precisar cuántas veces fue almacén o en que momento fue a verificar si había uniforme.

Sin embargo, afirmó que en los días que se le prohibió trabajar, no pasó por el almacén a corroborar si ya tenían su talla disponible. El señor Estrada sostuvo que procedió recoger los uniformes el día 29 de diciembre gracias a un compañero que le dijo que estaban disponibles.

La Autoridad, por su parte, planteó que no procede el pago de dichos días debido a que el Querellante no trabajó por razón de haberse presentado a su lugar de trabajo sin el uniforme completo, según lo establece el Artículo XXV del Convenio Colectivo.

Para sustentar sus alegaciones, la Autoridad presentó como testigo al Sr. Otoniel Marcano Velázquez, controlador de comunicaciones, quien indicó que por instrucciones del Vicepresidente de Área, Sr. Carlos Vázquez Aldea, ningún empleado podía presentarse a trabajar sin su uniforme completo. Subrayó que en los días 19, 26 y 28 de diciembre del 2005 se le prohibió trabajar al querellante, Sr. Rubén Estrada, ya que se reportó a trabajar sin su uniforme completo el cual consistía de pantalón azul con el logo de la Autoridad en la parte de atrás, camisa blanca y zapatos negros todos provistos por el Patrono. Sin embargo, añadió que para dicho año el pantalón cambió de azul a negro y para el mes de diciembre se estaba dando dicho pantalón. Del mismo modo, apuntó que esta situación ocurrió con otros dos (2) empleados. El señor Marcano Velázquez añadió que preparó un informe de lo ocurrido y se lo entregó a su jefe, Sr.

Carlos Vázquez Aldea. El testigo no recordó si le requirió una explicación al Querellante.

El segundo testigo por parte del Patrono fue el Sr. Carlos Vázquez Aldea, supervisor de Brigada, quien para la fecha de los hechos se desempeñaba como Vicepresidente de Programación y Desarrollo. El señor Vázquez Aldea señaló que el 23 de diciembre de 2005, se encontraba en el terminal de San Juan y vio al Querellante vestido con un mahón azul en clara violación a la circular fechada el 30 de junio de 2005⁴, suscrita por parte de la otrora Presidenta, Adaline Torres Santiago, sobre el uso de la vestimenta. Dicha comunicación, requería al personal recoger su uniforme en o antes del 15 de julio. Agregó el testigo, que cuando el Querellante se presentó a trabajar en mahones el 23 de diciembre de 2005, éste le dijo: “Aquí estoy para que me retires” señalándole el mahón. El señor Vázquez Aldea precisó que al notar la seria violación del empleado, determinó redactar un informe el día 27 de diciembre⁵ relatando lo sucedido con el empleado, pero añadiendo las fechas 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre aunque solo tiene personal conocimiento de lo sucedido el 23 de diciembre. Las otras fechas fueron añadidas por el testigo luego de haber dialogado con el Sr. Otoniel Marcano.

⁴ Exhibit número 1, Patrono. Dicha circular establecía lo siguiente: “Todos los empleados y empleadas que utilicen uniforme vestirán el mismo en todo momento durante sus horas de trabajo el último uniforme entregado y aprobado por la AMA, (pantalón largo, camisa o polo y zapato cerrado) y no se permitirá sustituto alguno en ningún momento. No toleraremos ningún incumplimiento con la política por lo que la más mínima violación a la misma será severamente sancionada.”

⁵ Exhibit número 2, Patrono.

Declaró que ha habido ocasiones en que la Autoridad ha confrontado problemas en la distribución de uniformes y que en algunas ocasiones, mediante excepción, se le ha permitido trabajar a los empleados en mahones, y que, por ejemplo, a la fecha de la vista, los empleados estaban siendo permitidos vestir en mahones, ya que no había uniformes suficientes. No obstante, señaló que para la fecha de los hechos había uniformes suficientes. Atestó que no le preguntó al empleado la razón por la cual no tenía el uniforme consigo, tampoco recordó haber visto otros empleados sin uniforme y mucho menos que lo retara. Sobre la conducta del Querellante, expresó que nunca había tenido problemas con él anteriormente, que el único problema que tuvo con éste, fue que se presentó con un pantalón que no era parte de su indumentaria. Sostuvo que había llegado a tiempo durante las fechas antes mencionadas.

El próximo testigo del Patrono fue el Sr. Alfredo Lugo Marrero, director de Relaciones Industriales. El señor Lugo atestó que el Convenio Colectivo en el Artículo XXV, Misceláneos, establece que los empleados tienen que venir a trabajar con su uniforme completo y de no hacerlo no podrán trabajar. Luego el testigo identificó una hoja de trámite fechada el 10 de enero de 2005 dirigida al Sr. Armando Meléndez Navarro, subdirector de la Oficina de Relaciones Industriales para aquel entonces, dicha hoja de trámite incluía un registro de catorce empleados que recogieron su uniforme en el 2005 y donde se encontraba el nombre del Sr. Rubén Estrada.⁶ Del documento surge,

⁶ Exhibit número 3, Patrono.

que el Querellante recibió cuatro pantalones talla 42 y cuatro camisas talla X-large, la firma del empleado aparece con fecha del 29 de diciembre de 2005. Se le preguntó al testigo, si sabía de la merma en pantalones talla 42 durante el proceso de entrega de uniformes, lo cual el dijo desconocer, pero indicó que en la prueba presentada demuestra que aparte del señor Estrada hubo dos (2) empleados con la misma talla de pantalón que el Querellante, quienes recogieron su uniforme en mayo.

Asimismo, el testigo identificó tres hojas de transacciones de compra y pago de uniformes de la Autoridad a varias Compañías.⁷ Sostuvo que acorde con dicho documento es evidencia de que se estuvieron recibiendo uniformes en la Autoridad, exactamente para los meses de abril y mayo de 2005. Que se le notificó conforme a la carta circular⁸ que estaban los uniformes disponibles y que tenían que pasar a recogerlos. Que en dicha misiva se les indicaba a los empleados que tenían hasta el 15 de julio de 2005, para recoger los uniformes. En el contrainterrogatorio el señor Lugo testificó que de dichos documentos no surge cuántos pantalones, camisas o zapatos recibieron y las respectivas tallas que fueron entregados a la Autoridad ni las fechas de dicha entrega. El testigo agregó, que en la Autoridad en estos momentos confrontan problemas con la entrega de uniformes. No obstante afirmó que entendía que había uniformes suficientes para todos los empleados de acuerdo a sus respectivas tallas allá para el año 2005.

⁷ Exhibit número 4, Patrono.

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si conforme al Convenio Colectivo aplicable procede el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005, al empleado reclamante o no.

La Unión, alegó que al Querellante le corresponde el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005, acorde con lo dispuesto en el Convenio Colectivo en el Artículo X, inciso C.1, sobre garantía de trabajo, supra. Ello debido a que la Autoridad no le permitió trabajar por razón de haberse presentado sin el uniforme completo.

El Convenio Colectivo en el Artículo X, inciso C.1 establece que: “Cuando un conductor regular permanente, sustitutos permanentes con turnos asignados previamente, o trabajador del taller con trabajo asignado se presente al sitio y hora de empezar su labor y por conveniencia de la Autoridad no pueda trabajar su jornada completa, la Autoridad lo compensará como si la hubiese trabajado” (énfasis nuestro). No empecé a lo anterior, somos del pensar que el mencionado Artículo no aplica en el caso, debido a que no fue por conveniencia de la Autoridad que el Querellante no laboró, sino debido a que este se presentó sin su uniforme completo.

Luego de un análisis de los hechos y de la totalidad del Convenio Colectivo es nuestro pensar que la controversia se ajusta a lo dispuesto en el Artículo XXV – Misceláneos, en la Sección M, Uniformes, supra. Dicho Artículo dispone lo siguiente: “... Los empleados usarán el uniforme de su empleo, debiendo el empleado hacer buen

⁸ Exhibit número 1 Patrono.

uso del mismo. ... Será requisito, para poder trabajar, que el personal unionado utilice el uniforme completo y correctamente.

Establecido de lo anterior, estamos en posición de resolver. De entrada, no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

El señor Estrada se personó a trabajar el día 19 de diciembre de 2005, sin su uniforme completo. Ante dicha situación, su supervisor le notificó que no le permitirían laborar, ello debido a que no tenía su uniforme completo. El Querellante sin decir nada se marchó. De igual forma, acudió sin el uniforme completo en reiteradas ocasiones, específicamente, los días 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005. En dichos días tampoco se le permitió trabajar. Procediendo el señor Estrada en todas y cada una de las fechas antes mencionadas a marcharse sin mencionar alguna razón por la cual se presentaba con el uniforme incompleto.

De la prueba presentada no se desprende que el Sr. Rubén Estrada haya realizado acciones afirmativas para obtener la autorización de sus supervisores para presentarse sin el uniforme completo. Sin bien es cierto que los supervisores no fueron proactivos en inquirirle al Querellante la razón si existía alguna por la cual se personaba sin el uniforme completo. No es menos cierto que la acción del señor Estrada denota una falta de interés en notificarle a sus superiores lo que alegadamente ocurría. En ese sentido nos preguntamos, si la razón por la cual el señor Estrada se presentó sin su uniforme completo fue debido a que supuestamente, la Autoridad confrontaba

problemas con la distribución de los mismos, según alegó, ¿por qué no se lo manifestó a sus superiores? Por el contrario, guardó silencio y acudió nuevamente sin el uniforme completo los días 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005. En ninguno de esos días el Querellante les manifestó a los señores Marcano y Aldea, respectivamente, la razón por la cual se presentaba con un pantalón que no era parte de su indumentaria. No fue hasta el día 29 de diciembre del 2005, que procedió a buscar el uniforme, luego de que un compañero de trabajo, según él, le comentó que habían llegado los mismos.

Abona aún más a nuestra conclusión lo testificado por el Querellante a preguntas de la portavoz de la Autoridad y citamos:

“Pregunta: ¿Por qué el mismo 19 diciembre usted no se presentó al almacén (lugar donde despachaban los uniformes) a recoger su uniforme que le correspondía o que se supone que le hubiesen entregado?

Respuesta: Porque no habían uniformes.

Pregunta: ¿Usted fue el día 19 de diciembre?

Respuesta: No fui, pero había ido en anteriores veces y no había.

Pregunta: ¿Nos puede entonces indicar en que ocasiones anterior al 19 de diciembre usted se presentó?

Respuesta: La fecha como tal anterior no me recuerdo, pero sé que fui y nunca había pantalones de mi size.

....

Pregunta: ¿Por qué razón usted no fue el 23 de diciembre a recoger el uniforme que le correspondía?

Respuesta: Porque no había pantalones.

Pregunta: ¿Usted fue el 23 diciembre?

Respuesta: No fui pero no habían yo no tenía que ir día tras día a ver si habían uniformes. La Autoridad se supone que me diga a mi tal día están dando uniformes o postearlo en algún boletín o algo.

Pregunta: ¿Usted entiende que se lo tenían que estar informando a usted diariamente?

Respuesta: ¡Seguro! A todo el personal.

Pregunta: ¿El 26 de diciembre usted alega que no se le permitió trabajar? ¿En esa fecha usted se presentó al almacén a recoger su uniforme?

Respuesta: No tampoco.

Pregunta: ¿El 27 de diciembre usted se presentó a recoger su uniforme?

Respuesta: Tampoco.”

Ciertamente ante este cuadro, es forzoso concluir que el Querellante erró en primera instancia, al no indicarle a sus superiores la supuesta razón de lo que ocurría. En segunda instancia, en no acudir al lugar donde despachaban el uniforme inmediatamente en que no le permitieron trabajar el día 19 de diciembre de 2005 o coordinar con sus superiores si, en efecto, no había pantalones de su talla en el almacén para que ellos corroboraran o tomaran la acción pertinente.

De otra parte, la Unión aludió que la razón por la cual el Querellante se presentó sin su indumentaria completa fue debido a que hubo cambio de uniforme en el 2005.

De pantalón azul a negro. No le asiste la razón. Nunca se estableció para qué fecha exacta durante el año 2005 la Autoridad implantó el cambio de uniforme. Del récord y de la prueba documental no surge que luego del mes de mayo de 2005, hubo un cambio de uniformes. En ese sentido, la Autoridad alegó que para el mes de mayo del 2005, recibió los uniformes; testimonio que no fue controvertido por la Unión. Solamente la Unión se limitó a alegar que para dicho periodo no existían pantalones size 42 (talla del Querellante).

Asimismo, la Unión sostuvo que para la fecha en que se celebró la vista en arbitraje existía una problemática respecto a la entrega de uniformes. Que ello demostraba que siempre en la Autoridad ha existido dicha problemática. Ante dicha alegación, la Autoridad reconoció que para la fecha en que se celebró la audiencia existía una problemática con los uniformes e inclusive admitió que se están permitiendo trabajar a los empleados sin su uniforme completo. Empero, la Unión no presentó evidencia suficiente conducente a demostrar que durante el mes de diciembre del año 2005 la Autoridad confrontaba problemas con la distribución de uniformes. Está claro que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its

basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators. Véase Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition 2003, BNA, Washington, DC, página 422.

El peso de la prueba en el presente caso es de la Unión. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa en cuestión de la controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales a su reclamación.⁹ El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría, si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R.H. Gorske, *Burden of Proof in Grievance Arbitration*, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959).

En el campo del arbitraje obrero patronal, al igual que en otros foros adjudicativos, se establece como principio de la evaluación de prueba, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia debe producir prueba suficiente para demostrar los hechos fundamentales de su reclamación.

En este caso la Unión no presentó prueba a los efectos de demostrar que para el periodo en que acaecieron los hechos en diciembre de 2005, existía una problemática con la entrega de uniformes. La Unión basó su prueba, principalmente, en el testimonio

⁹ JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62 (1987).

del Querellante, el cual no nos mereció ninguna credibilidad, ya que las declaraciones vertidas por éste fueron de carácter contradictorio y poco convincente.

De otra parte, el uniforme de trabajo, es pieza clave, no solo para la Autoridad, sino también para los usuarios del servicio, pues provee una imagen de respeto, seguridad para sus trabajadores, pues es fácil identificarlos, nitidez y unidad organizada.

Está firmemente establecido que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel. ELKOURI & ELKOURI, How Arbitration Works, pág. 457 et. Seq., (4ta ed. 1985); REDECKER, discipline Policies and Procedure, pags. 279 et. Seq., (1982).

Es un principio reiterado, que un árbitro o un tribunal no debe alterar la sana discreción y buen juicio de la gerencia en la administración del personal, a menos que se establezca claramente que la sanción impuesta-bajo las circunstancias de cada caso- es arbitraria, discriminatoria o caprichosa. *Watson v. FT. Worth Bank & trust*, 487 U.s. 977, 101 L.Ed2d827(1988). En este caso, existía una comunicación de parte de la Autoridad suscrita el 30 de junio de 2005, en la cual se les advertía a los empleados que debían observar la política de uniformes. Dicha comunicación es cónsona con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que del Convenio Colectivo no se desprende que el empleado tiene la obligación de utilizar el uniforme. Debemos señalar que el Artículo XXV, Sección M establece lo siguiente:

....

Sera requisito, para poder trabajar, que el personal unionado utilice el uniforme completo y correctamente.

....

En la disposición contractual que precede, podemos apreciar que el mencionado Artículo establece, claramente, que para poder trabajar es requisito utilizar el uniforme completo.

Es un hecho incontrovertible que el señor Estrada se personó a trabajar el día 19 de diciembre de 2005, sin su uniforme completo. Más aún, continuó con dicho patrón y conducta contumaz los días 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005. Demostrando de esta manera, una actitud desafiante ante sus superiores. No puede pretender ahora reclamar los salarios por dichos días. Decidir lo contrario, es decir favorecer el reclamo de la Unión, sería modificar el acuerdo entre las partes, fruto de la negociación colectiva y plasmado en el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo es, después de todo, un contrato producto de un proceso deliberativo y de negociación de los empleados, que sirve, entre otras cosas, para procurar la paz industrial y como tal, merece nuestra deferencia. A esos efectos y como

resultado del análisis que aquí presentamos y de conformidad con los fundamentos consignados, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo aplicable no procede el pago de los días 19, 22, 23, 26 y 28 de diciembre de 2005 al empleado reclamante. Se desestima la querrela.

Regístrese y Notifíquese.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2011.

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ALFREDO LUGO
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
A M A
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

SR RAMÓN AYALA FANTAUZZI
REPRESENTANTE
T U A M A
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDA JOANNE PARDO MÁRQUEZ
MERCADO & SOTO
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA