

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CENTRAL PARKING SYSTEM  
(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE  
ESTACIONAMIENTO - PMB 198  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-03-3607**

**SOBRE: DESPIDO POR DORMIR EN  
HORAS LABORABLES**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 18 de enero de 2005. La comparecencia fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Sa. Valerie Maldonado, Asesora Laboral y Portavoz; Lcdo. Jairo Mellado, Asesor Legal y Portavoz Alterno; Sr. José Mazzitelli, Director de Operaciones; y el Sr. Allen Bonnet, Gerente de Operaciones, testigo.

**POR LA UNIÓN:** Sr. Víctor Rodríguez, Asesor Laboral y Portavoz; Sr. Rafael Márquez, Presidente; y el Sr. Edwin González, querellante.

## SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno a los términos de la sumisión. Por lo cual, cada parte sometió su respectivo proyecto. Los mismos expresan lo siguiente:

### **POR EL PATRONO:**

Si el despido del Sr. Edwin González se llevó a cabo conforme a derecho y según los términos del Convenio Colectivo, en particular, según los Incisos 4, 8, 19, 29 y 37 del mismo, la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa.

### **POR LA UNIÓN:**

Determinar si la acción disciplinaria llevada a cabo por la Compañía contra su querellante, estuvo o no justificada, según el Convenio Colectivo. De no estar justificada, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

Conforme con las disposiciones pertinentes del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,<sup>1</sup> determinamos que los asuntos presentados por las partes aquí comparecientes se encuentran recogidos en la siguiente sumisión:

Determinar si el despido del Sr. Edwin González estuvo o no justificado. De estar justificado, desestimar la querrela. De no estarlo, proveer el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> 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.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO IV

#### Derechos de la Gerencia

**Sección 1:** Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a: planificar, dirigir y controlar operaciones; emplear, suspender y despedir por justa causa, cambiar turnos de trabajo y sitios de trabajo; transferir empleados de sitios o estaciones de trabajo; determinar la necesidad de trabajar horas extra a trabajarse; contratar empleados a jornada parcial y/o temporeros; determinar el número de empleados que se necesitan para realizar las operaciones en cada estación de trabajo; establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades operacionales y de programación; determinar el alcance, clases de equipo, operaciones y presentes o futuras; el derecho de preparar y de poner en vigor reglas de conducta y reglamentos razonables para el mejor funcionamiento de la Compañía, salvo como expresamente se limiten por las disposiciones y/o cláusulas de este convenio colectivo.

### ARTÍCULO XI

#### Jornada de Trabajo

...

**Sección 4:** Durante el curso de este Convenio, la Compañía podrá cambiar y/o añadir turnos o jornadas diarias de labor así como el comienzo de la semana de trabajo para los distintos departamentos.

**Sección 5:** En caso de cambios en el inicio de la semana de trabajo, la Compañía le dará aviso a los empleados y a la Unión no menos de quince (15) días de antelación a la implementación del cambio del comienzo de la semana de trabajo.

## ARTÍCULO XII

### Periodo de Tomar Alimentos

**Sección 1:** Todos los empleados tendrán una (1) hora sin paga para almorzar. Este periodo podrá ser reducido a media ( $\frac{1}{2}$ ) hora mediante acuerdo por escrito entre las partes y el empleado. Este periodo para tomar alimentos comenzará no antes de terminada la tercera hora de trabajo, ni después de comenzada la sexta hora de trabajo. Cualquier trabajo realizado durante el periodo de tomar alimentos será compensado a razón de doble (2) tiempo.

**Sección 2:** En caso de que se trabajen no más de dos horas de sobretiempo en un día y ocurra un segundo periodo de tomar alimentos dentro de ese periodo de sobretiempo, las partes acuerdan obviar el segundo periodo de alimentos.

**Sección 3:** En aquellos casos en que se trabaje mas de dos (2) horas extra en un día, las partes acuerdan reducir el segundo y tercer periodo de tomar alimentos, si lo hubiere, a media ( $\frac{1}{2}$ ) hora.

### OPINIÓN

El querellante Edwin González se desempeñaba como Cajero en los distintos estacionamientos administrados por Central Parking Corporation, desde agosto de 1997. Efectivo el 4 de junio de 2003, la Compañía determinó despedir de su empleo al querellante por, alegadamente, éste haber incurrido en la violación a las Reglas de Disciplina<sup>2</sup> 4, 8, 19, 29 y 37.

Dichas reglas, las cuales citamos según fueron redactadas, disponen lo siguiente:

Regla 4 - Negativa a obedecer cualquier orden de trabajo que emane de un supervisor o autoridad competente. Negativa a trabajar horas extra. Esto constituye un acto de insubordinación. En primera ofensa - Suspensión por tres (3) días.

---

<sup>2</sup> Exh. Conjunto 1.

Reglas 8 - Perder el tiempo o haraganear durante las horas de empleo. En primera ofensa - Advertencia escrita.

Regla 19 - Extender, sin que medie permiso del patrono, los tiempos libres tales como "coffee break" y horas de almuerzo. En primera ofensa - Advertencia escrita.

Regla 29 - Ineficiencia en el desempeño de labores. En primera ofensa - Advertencia escrita.

Regla 37 - La violación de un total de cuatro (4) de las reglas de procedimiento disciplinario, aunque sean medidas disciplinarias distintas durante el periodo de un año, a partir de la primera violación. En primera ofensa - Despido.

Los hechos que motivaron el despido del querellante se remontan a la tarde del 2 de junio de 2004. El señor González había sido asignado a laborar en el Lote Magdalena, en un turno de trabajo de 5:00 p.m. a 1:30 a.m., de jueves a domingo. Según el testimonio del Sr. Allen Bonnet, Gerente de Operaciones de la Compañía, a eso de las 5:30 p.m. de dicho día, éste sorprendió al querellante tomando una siesta dentro de su vehículo, durante horas laborables. La Compañía alegó que el querellante, al quedarse dormido, no cumplió con el horario de trabajo establecido, estaba perdiendo el tiempo en un periodo laboral, extendió su tiempo de descanso, y, en consecuencia, resultó ineficiente en el desempeño de sus labores.

El querellante, por su parte, aceptó que si bien es cierto que éste estaba con sus ojos cerrados, descansando, dentro de su vehículo, ello ocurrió dentro de su periodo de descanso, por lo que no se justifica la acción tomada por la Compañía.

Asimismo la Unión argumentó que el empleado no incurrió en la falta imputada toda vez que el horario de 5:00 p.m. a 1:30 a.m., impuesto por la Compañía nunca fue comunicado al querellante, tal y como lo dispone el Convenio Colectivo, por lo tanto, el momento en el cual se sorprendió al querellante descansando, sí correspondía al periodo destinado a su asueto.

Sobre este asunto, la Compañía presentó un memorando, fechado 14 de mayo de 2003, en el cual se le reiteraba al querellante en el sentido de que su nuevo horario de trabajo había sido posteado en el Lote Magdalena desde el mes de abril de 2003.<sup>3</sup> Por ende, conforme lo dispone el Artículo XI, sobre Jornada de Trabajo, supra, dicha transacción fue realizada según pactado por estas partes. Es decir, el querellante fue informado de su nuevo horario con suficiente antelación a su implantación y le correspondía acatar el mismo.

Determinado, entonces, que el horario de trabajo del querellante se circunscribía al periodo de 5:00 p.m. a 1:30 a.m., resulta innecesario realizar un análisis exhaustivo para concluir que, en efecto, el querellante fue sorprendido durmiendo durante un momento en que le correspondía estar laborando.

Procede, entonces, determinar si el querellante incurrió o no en todas y cada una de las reglas de procedimiento disciplinario aplicadas por el Patrono. Con respecto a las Reglas de Conducta 8, 19 y 29, podemos concluir que las mismas fueron violentadas

---

<sup>3</sup> Exh. 1 Compañía.

por el querellante, al éste dormir en horas laborables. Ciertamente, dicha conducta implicó el haraganear en el trabajo, la extensión de tiempo libre sin autorización, y por ende, la ineficiencia en el desempeño de sus labores. Sin embargo, cuando examinamos la Regla de Conducta 4, “obedecer cualquier orden de trabajo que emane de su supervisor o autoridad competente”, corresponde hacer un análisis mas profundo de los hechos. Nótese que el Patrono indicó que al quedarse el querellante dormido durante horas laborables, éste no estaba cumpliendo con su horario de trabajo, y por ende, desobedeciendo órdenes de trabajo previamente impartidas.

Los tratadistas Marvin Hill y Anthony Sinicropi, en su obra *Management Rights*,<sup>4</sup> definen dicha falta como: negarse a cumplir con una orden o directriz, sin que medie un acto de abierto desafío en contra del supervisor. Y conforme a tal definición, no podemos concluir que la conducta incurrida por el querellante incida dentro de tales parámetros, toda vez que el Patrono no nos presentó evidencia de que haya impartido instrucción alguna al querellante, y éste se haya negado a cumplir la misma. El quedarse dormido durante horas laborables es una falta que quizás podría ser catalogada como negligencia en el empleo, pero no como negarse a cumplir alguna orden.

Señalado lo anterior, debemos concluir que, conforme a la evidencia desfilada, el querellante incurrió en la violación de las Reglas a Procedimiento Disciplinario 8, 19y29,

---

<sup>4</sup> BNA Books, (1986) pag506.

mas no a la Regla 4. Y en consecuencia, no corresponde la aplicación de la Regla 37, la cual dispone que la violación de cuatro (4) reglas de disciplina durante el periodo de un (1) año, a partir de la primera infracción, conllevará una sanción de despido, en primera infracción.

### LAUDO

El despido del empleado Edwin González no estuvo justificado. Se ordena la reinstalación sin paga retroactiva.<sup>5</sup>

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 13 de mayo de 2005.

MAITÉ A. ALCÁNTAR A MAÑANA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 13 de mayo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JAIRO MELLADO  
MELLADO & MELLADO-VILLARREAL,  
165 PONCE DE LEÓN AVE STE 202  
SAN JUAN PR 00917-1233

---

<sup>5</sup> Los Tribunales han sostenido y reiterado la facultad y discreción del árbitro a la hora de emitir remedios consistentes con las determinaciones emitidas. Véase casos J.R.T. v. Securitas, Inc. 111 DPR 580; Colón Molinary v. AAA; Cooperativa Cafeteros de Puerto Rico, 89 DPR 498; y SIU de PR v. Otis Elevators Co., 105 DPR 832. De otra parte, el Lcdo. Demetrio Fernández, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal, pág. 596, señala que el uso del poder remedial del árbitro esta subordinado a los hechos y circunstancias que concurren en cada caso, lo que lo convierte fundamentalmente, en uno de naturaleza circunstancial. Se implica, pues, que el ejercicio de la actividad remedial depende de numerosos factores, tales como, los hechos del caso, el convenio colectivo vigente al momento de la alegada violación, y otros como estatutos y laudos previamente rendidos que puedan haber resuelto cuestiones análogas.



SR VICTOR RODRIGUEZ FIGUEROA  
ASESOR LABORAL  
REP UNIÓN TRABJS ESTACIONAMIENTO  
PMB 198 STE 101-220  
PLAZA WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR JOSÉ MAZZITELLI  
GERENTE DE OPERACIONES  
CENTRAL PARKING SYSTEM  
PO BOX 191310  
SAN JUAN PR 00919-1310

SR RAFAEL MÁRQUEZ  
PRESIDENTE  
REP UNIÓN TRABJS ESTACIONAMIENTO  
PMB 198 STE 101-220  
PLAZA WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976

ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA  
SECRETARIA