

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

**SAN JUAN GAS ACQUISITION
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-07-3520¹
AMONESTACIÓN**

**A-07-3521
AMONESTACIÓN**

**A-08-1078
AMONESTACIÓN**

**A-08-1555
DESPIDO**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de los casos de referencia se efectuó el 30 de septiembre de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido en ese día luego que las partes sometieran toda la prueba documental y testifical que entendieron pertinente para demostrar su caso. La comparecencia por éstas fue la siguiente: por la Compañía comparecieron el Lcdo. Ruperto Robles, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Jesús Rodríguez, Superintendente de Operaciones y Testigo. La comparecencia por la Unión estuvo compuesta por el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Agustín Almonte, Querellante y Testigo.

¹ Estos casos fueron consolidados para efectos de verse en la misma vista de arbitraje pues tratan de hechos y días distintos.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo por lo que las partes sometieron sus respectivos proyectos de sumisión.² El proyecto de la Compañía es el siguiente:

“Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al despedir al Querellante luego de haber sido amonestado en 3 ocasiones y suspendido por 5 días, ello al amparo del Reglamento Disciplinario del Convenio Colectivo en vigor entre las partes.

Determinar si el Querellante ha mitigado daños, en cuyo caso los haberes devengados deberán ser deducidos, ello en la eventualidad que se ordene la reposición con paga.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si las amonestaciones A-07-3521 y A-07-3520), la suspensión (A-08-1078) y el despido (A-08-1555) del querellante Agustín Almonte estuvieron o no justificados y/o de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

Entendemos que el asunto a resolver esta contenido en el proyecto de la Unión.

² Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIV- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos; “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.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULOS XXVIII **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1.

Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo son derechos exclusivamente inherentes a la Compañía.

Sección 2.

Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando en su sola discreción la Compañía decida tomar acción, incluyendo, pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. Dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía.
- b.
- c.
- d. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- e. Emplear, asignar, transferir o ascender a sus empleados.
- f. ...
- g. ...
- h. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones.

REGLAS DISCIPLINARIOS IMPUTADAS

4. Manejo de maquinaria, vehículos o equipo de la Compañía sin autorización o justificación para ello.³

³ La maquinaria, equipo o vehículos a que se refiere esta Regla es aquella que no utiliza el empleado dentro de sus tareas habituales.

6. Abandono de las funciones propias del puesto que ocupa sin justa causa o abandono del área de trabajo sin justa causa.
8. Desempeñar sus deberes en forma ineficiente o negligente.
10. Ausencias sin notificación que exceda un (1) día.
11. Ausencias injustificadas, patronos de ausencias excesivas, incluyendo aquellas por enfermedad debidamente certificadas por un certificado médico.
26. Falta de respeto al supervisor, incluyendo la negativa de hacer un trabajo y obedecer órdenes escritas o verbales.
27. Daños intencionales y/o por negligencia de la propiedad, equipo y vehículos de la Compañía.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios y condiciones de trabajo. Además acordaron un procedimiento para la resolución de controversias. Por otro lado, las reglas de conducta forman parte del convenio colectivo al ser incorporadas como un anejo al mismo. Basados en su derecho gerencial de administrar el negocio, el cual incluye la potestad de disciplinar cuando entienda que un empleado viola las reglas de conducta es que tenemos ante nuestra consideración las querellas de referencia. El Patrono ejerció su potestad gerencial de aplicar medidas disciplinarias al querellante, Sr. Almonte, veremos si las mismas se justifican o constituyen una acción arbitraria y caprichosa por lo que tendríamos que aplicar el remedio adecuado. Por ser unas medidas disciplinarias el Patrono tiene el peso de la prueba para demostrar si dichas acciones estuvieron justificadas. Esta obligación de demostrar que las mismas están justificadas debe ser descargada mediante prueba directa o indirecta que demuestren los hechos imputados. Veamos.

I-Querrela A-07-3520

El Sr. Agustín Almonte Martínez, querellante, era Operador de Equipo de San Juan Gas Acquisition Corp. En este caso se le imputó violación a las Reglas de Conducta 6, 8 y 26 del Reglamento Disciplinario. La Compañía sostuvo que el 5 de marzo de 2007, se marchó de un adiestramiento sin notificarlo a ninguno de los supervisores presentes en dicha actividad. De la prueba documental como testifical de la empresa surgió que ese día se llevaba a cabo un adiestramiento mandatorio del Departamento de Transportación y Obras Públicas.⁴ Que dicha actividad comenzaba desde horas de la mañana hasta las cuatro de la tarde y constaba de un currículo preparado para los distintos cursos. Por otro lado, la compañía se comprometió a pagar tiempo extra en caso de que se extendiera más allá de las cuatro de la tarde. Al empleado se le imputó haberse marchado de dicho adiestramiento luego de un receso de cinco minutos concedido a los participantes. Que dicha ausencia ocurrió a eso de las cuatro de la tarde y sin autorización.

El querellante, Sr. Agustín Almonte alegó que había hablado con el Sr. George Flores, su jefe inmediato, indicándole que tenía una cita en la corte y que por favor le permitiera entrar y salir. Que fue a la corte cumpliendo con la cita, pero que en el tribunal surgió que él y la otra parte se pondrían de acuerdo para resolver la controversia. Por tal razón, se encontraría con la otra parte

⁴ Exhibits 1 de la Compañía.

después de las cuatro de la tarde en su casa. Continuó testificando que trajo la evidencia de dichas gestiones al Sr. Flores.⁵ Por su parte, la Compañía sostiene que el empleado se marchó sin autorización luego de haberse decretado un receso de cinco minutos. Veamos.

De la prueba surgió que el querellante en efecto tuvo un compromiso en el tribunal⁶ el día de los hechos en que se le imputó haberse ido de un adiestramiento sin autorización. De un análisis de la prueba documental y testifical concluimos que el empleado incurrió en abandono del adiestramiento sin autorización. Si bien es cierto que existe un documento que comprueba parcialmente su alegato la realidad es que no pudo refutar la prueba del patrono en el sentido de que se marchó sin autorización. No aportó prueba que demostrara tener autorización para marcharse del adiestramiento a las 4:00 de la tarde. Dicha conducta prueba la violación de la regla 6 del Reglamento de Conducta. No obstante, se desestiman las otras dos reglas imputadas por no quedar probadas.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo: Se concluye que la amonestación impuesta en este caso estuvo justificada.

⁵ Exhibits 1 de la Union .

⁶ Exhibits 1 de la Union.

II-Querrela 07-3521

En este caso se le imputó al querellante la violación de la reglas de conducta 10, 11 y 27 del Reglamento de Conducta.⁷ En esta se le imputó que durante el periodo del 19 al 25 de febrero de 2007 mientras se llevaba a cabo los entrenamientos mandatorios del Departamento de Transportación y Obras Públicas se ausentó en varios medios días y se marchó temprano en la tarde en dos de éstos días. Que no ponchó su tarjeta de asistencia a la salida. Además, no proveyó certificado médico aún cuando el querellante indicó que estaba recibiendo tratamiento médico. Añadió que durante la semana del 26 de febrero al 3 de marzo de 2007, continuó con igual conducta, en la cual se ausentó en tres medios días adicionales y no ponchó su tarjeta de salida. Que no se recibió excusa alguna que justificara estas ausencias aún cuando el Sr. Flores, Supervisor de Operaciones de San Juan Gas le solicitara que consiguiera o sometiera alguna excusa razonable que certificara las mismas, lo cual no hizo.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos de entrada que no procede la regla de conducta número 27- Daños intencionales y/o por negligencia de la propiedad, equipo y vehículos de la Compañía. Nos corresponde determinar si prevalecen las reglas de conducta 10-Ausencias sin notificación que exceda un día y la 11-Ausencias injustificadas, patronos de ausencias excesivas, incluyendo aquellas que por enfermedad debidamente

⁷ Exhibits 4 de la Compañía.

certificadas por un certificado médico. Estas reglas en la primera violación conllevan una amonestación escrita. Veamos.

De la prueba surgió que esta amonestación se impuso un mes después de ocurridos los alegados incidentes. Que no fue hasta el 19 de marzo de 2007, que se le amonestó en segunda ocasión a pesar de ser hechos ocurridos antes que la primera amonestación. En dicha carta de amonestación se menciona al Sr. G. Flores, Supervisor de Operaciones de San Juan Gas donde se indica que este le solicitó al querellante someter excusas razonables sobre dichas ausencias. No obstante, este no fue testigo en la vista para que trajera dicha prueba y la Unión tuviera la oportunidad de contra interrogarlo. La prueba sometida por la Compañía adolece de esa fundamental falla que impide que el Querellante pueda refutar adecuadamente la prueba en su contra. La comparecencia de este testigo quien es parte integrante del cuerpo gerencial de la empresa era una pieza importante en el andamiaje probatorio de la querellada. Concluimos que no quedaron probadas las faltas imputadas.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente laudo: Entendemos que la amonestación escrita dada al Sr. Almonte no estuvo justificada. Por lo que se desestima el caso A-07-3521.

Meritos de la Querella 08-1078

En la querella se le imputó al querellante, Sr. Agustín Almonte, que en la noche del 19 de septiembre de 2007, incurrió en conducta que violó las normas 8 y 26 del Reglamento de Disciplina. Se le imputó que ese día estaba manejando de

forma ineficiente y peligrosa un equipo que no pertenecía a la Compañía. El testigo de la empresa sostuvo que le llamó la atención al querellante porque estaba realizando una excavación en forma peligrosa y poniendo en riesgo un equipo que no era de la Compañía. Que al indicarle que tuviera más cuidado continuó realizando la tarea de igual o peor forma por lo que nuevamente le llamó la atención. Esta situación, según su testimonio, provocó una queja del dueño del equipo solicitando que se descontinuara el uso del mismo por temor a que sufriera daño. Que le ordenó por medio de otro empleado, que también era operador de “digger” a que lo sustituyera en el manejo del equipo, a lo cual el querellante se negó. Que tal conducta fue una falta de respeto tanto a su persona como al Sr. Flores y sus otros compañeros. Por tales hechos se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días.⁸

Por su parte el Sr. Almonte testificó en cuanto dichos acontecimientos que el “digger” no podía ser usado para excavar la brea porque en Plaza Las Américas esta tenía un espesor de doce pulgada. Que por tal razón le era imposible levantar la brea con los dientes del “digger” por lo que solicitó se hiciera una línea adicional de corte. Que le indicaron que podía continuar la tarea con cuidado pues la maquinaria era prestada. Finalmente se bajó del “digger” dejándoselo a Agapito Castro y se fue a trabajar con el Sr. Ortiz Delgado de la Unión y “Group Leader”, ayudándolo con las maquinas que se utilizan para soldar. Finalmente, en su testimonio negó los hechos de la carta.

⁸ Exhibits 9 de la Compañía.

La Compañía tiene el peso de la prueba para demostrar que el querellante cometió las faltas que se le imputan. Es un principio de evidencia que el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por ninguna de las partes. En este caso la parte querellada sometió evidencia documental como testifical para intentar demostrar que en efecto las reglas de conducta fueron violadas.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que no procede la suspensión de cinco días impuesta al querellante. La prueba sometida por la Compañía no nos resulta creíble. Por todo lo anterior se emite el siguiente laudo: La medida disciplinaria no estuvo justificada por lo que se desestiman las reglas imputadas.

Meritos de la Querella 08-1555

En este caso debemos resolver si el despido del querellante estuvo o no justificado. La Compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que hubo justa causa para el despido. En este se le imputa al querellante la violación las reglas de conducta 4,6 y 26 del Manual de Conducta. Se alega que el 6 de diciembre de 2007 entre las 12:00 del mediodía y las 12:50 de la tarde el Sr. George Flores, Gerente del Departamento de Operaciones de San Juan Gas le dio unas instrucciones a un grupo de empleados entre los cuales se encontraba el querellante para que realizaran distintas tareas de mantenimiento en la planta de Miramar comenzando a la 1:00 de la tarde. Continúo testificando que al Sr. Flores al ir a revisar los trabajos asignados aproximadamente a la 1:15

de la tarde se percató de la ausencia de todos los empleados y que no se había comenzado con las labores. Que tal situación se la comunico el Sr. Flores.

El testigo de la Compañía señaló que el Sr. Flores llamó por teléfono al querellante. Que el Sr. Almonte le indicó que estaba con los compañeros de trabajo cambiando el cheque. Sostuvo que el querellante recibe su paga por depósito directo y que en esa semana el no cobraría porque se había reportado de sus vacaciones regulares. Finalmente señaló que conducía un vehículo de la Compañía.

Por tal conducta se le imputó violación a las reglas 4,6 y 26 del Manual de Conducta. Que además, por llevar en un año cuatro amonestaciones, incluyendo una suspensión de empleo y sueldo de una semana por causa de sus indisciplinas y actitudes negativas hacia la compañía, sus supervisores y compañeros de trabajo y por constituir esta la quinta medida disciplinaria se adoptó la decisión de cesantearlo permanentemente de empleo y sueldo.

Por tratarse de una medida disciplinaria la empresa tiene el peso de la prueba para demostrar que la misma estuvo justificada. De un análisis de la prueba entendemos que la misma es una puramente de referencia. Si vemos la carta de en donde se le imputa dicha conducta nos percataremos que en todo momento quien fue testigo de los hechos fue el Sr. Flores, Supervisor de la empresa que no estuvo presente para ser contrainterrogado por el querellante. Con esta prueba no podemos avalar la medida disciplinaria impuesta por la querellante y con la cual se pretende cumplir el requisito de disciplinas

impuestas en un año para sostener el despido del reclamante. Entendemos que los hechos imputados en esta querrela no quedaron probados por lo que las reglas de conducta no fueron violadas.

Por último debemos resolver si el despido del querellante estuvo o no justificado. Veamos. Tenemos ante nosotros dos amonestaciones en un año. Una que tuvimos ante nuestra consideración y la cual quedo demostrada y otra que no fue impugnada. El reglamento de conducta dispone y citamos: "Las violaciones repetidas de esta Reglas de Conducta indican que el empleado no es una persona responsable y cumplidora de su deber. Por tanto, el empleado que reciba tres (3) reprimendas diferentes o dos suspensiones, o una combinación de estas en un total de (1) ano, será suspendido de su empleo definitivamente." Como podemos ver solo tiene dos reprimendas escritas en un periodo de un año por lo que no se cumplió con lo establecido en las reglas de conducta.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

El despido del querellante no estuvo justificado al violar el convenio colectivo en su Artículo XXX. Se ordena la reposición del querellante con todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 24 de mayo de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de mayo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A. LÓPEZ PACHECO
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR FERNANDO PÉREZ
GERENTE GENERAL
SAN JUAN GAS ACQUISITION
PO BOX 9021632
SAN JUAN PR 00903

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO RUPERTO J ROBLES
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III