

**GOBIERNO 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**

**ALTERNATE CONCEPTS INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-853

SOBRE:

**DESPIDO POR PROVEER
INFORMACIÓN FALSA EN
INVESTIGACIÓN
ADMINISTRATIVA**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 22 de febrero de 2010. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 23 de marzo de 2010. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR ALTERNATE CONCEPTS: el Lcdo. Alcides Reyes, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Iliá Reyes; el Sr. Miguel Cintrón; el Sr. José Cruz; y el Sr. Héctor Velázquez, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Paul Osorio, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Paul Osorio estuvo o no justificado. Que la Arbitro determine el remedio aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 5

Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes para: determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las clasificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía, además, tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Alternate Concepts Inc., en lo adelante denominada “la Compañía”, es una empresa dedicada a la administración y mantenimiento del sistema del tren urbano.
2. El Sr. Paul Osorio, aquí querellante, se desempeñó como Técnico en el taller de mantenimiento preventivo de la Compañía.
3. En comunicación de 22 de agosto de 2007, la Oficina de Recursos Humanos, representada por el Sr. Héctor Durini, determinó separar de empleo y sueldo al Querellante.
4. La Compañía le imputó la violación a las siguientes reglas:

A. **Convenio Colectivo** - Artículo 13,

Sección 12: Cambiar o proveer horas trabajadas falsas. Sanción: Amonestación escrita, en primera ofensa.

Sección 17: Abandonar el trabajo sin causa justificada. Sanción: Amonestación escrita, en primera ofensa.

Sección 26: Proveer información falsa o engañosa en informes o declaraciones requeridas por la política de la Compañía y sus investigaciones o reglamentos gubernamentales o sus investigaciones. Sanción: Despido, en primera ofensa.

B. **Employee Handbook Manual** - Política de registro de ponches - el empleado será responsable de registrar su horario de manera precisa y consistente. Dejar de hacerlo constituirá una violación a las políticas de ACI, y podrá resultar en acciones disciplinarias, inclusive, el despido.

C. **Employee Policies Handbook** - Violación a las Reglas de Conducta: #2, #17, #33, #37 y #38.

5. El 10 de octubre de 2007, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante no estuvo justificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante Paul Osorio estuvo o no justificado. La Compañía le imputó haber abandonado su área de trabajo sin previa autorización, haber permitido que otro empleado le ponchara su tarjeta de asistencia, y haber provisto información falsa durante la investigación de esos hechos.

A los efectos de probar su caso, la Compañía presentó el testimonio del supervisor Miguel Cintrón. Quien testificó que, a eso de las 9:20 p.m. del día 18 de agosto de 2007, se dirigió al estacionamiento de empleados para ver un vehículo que le iba a ser mostrado por un compañero de trabajo. Que pudo observar que el vehículo del Querellante no se encontraba en dicho estacionamiento, no empeco su turno de

trabajo era de 1:00 p.m. a 10:00 p.m. Que lo trato de localizar dentro de los predios y no lo encontró; que le preguntó al guardia de seguridad del estacionamiento sí había visto un vehículo cuya identificación coincidía con el del Querellante, y que este respondió en la afirmativa. Que nunca observó al Querellante registrar su hora de salida, sin embargo, al efectuar el cuadro de nómina y verificar la hoja de registro correspondiente al día en cuestión, pudo corroborar que en la misma se reflejaba un ponche de salida a las 10:00 p.m. Finalmente, indicó que en la investigación efectuada sobre los hechos, el Querellante inicialmente negó los hechos, no obstante, al ser confrontado con la prueba, admitió haber incurrido en los hechos imputados, pero se negó a suministrar el nombre del empleado que efectuó el ponche en su lugar.

Asimismo, la Compañía presentó los testimonios del Sr. Héctor Velázquez, Asistente del Departamento de Seguridad; del Sr. José Cruz, Asistente de Gerente; y de la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora del Departamento de Recursos Humanos, quienes corroboraron el testimonio del Sr. Cintrón.

La Unión, por su parte, negó las imputaciones de la Compañía, sin embargo, no presentó testigos para sostener su contención. Aunque es harto conocido que en los casos disciplinarios, es al patrono a quien corresponde cargar con el peso de la prueba, no es menos cierto que la negativa de un querellante en declarar cuando éste se encuentra ante una imputación que puede conllevar el despido de su empleo, permite

al árbitro crear cierta inferencia en el sentido de que dicho querellante carece de una explicación coherente que justifique la comisión de la conducta imputada.¹

Esta circunstancia unida a los testimonios presentados por la Compañía nos inclina a favorecer la contención propuesta por ésta, en el sentido de que el Querellante incurrió en las faltas imputadas. A tales efectos, el Convenio Colectivo dispone en su Artículo 13, Sección A, las reglas y la penalidad a aplicar en caso de que se violen las mismas. La violación a las reglas sobre cambiar o suministrar horas trabajadas falsas y la correspondiente al abandono del trabajo sin causa justificada conlleva como pena una amonestación escrita. Por otra parte, el proveer información falsa en una investigación efectuada por la Compañía conlleva como penalidad, en una primera ofensa, la separación de empleo del empleado. Por lo tanto, habiéndose presentado evidencia suficiente para probar los hechos imputados, corresponde actuar en concordancia.

LAUDO

El despido del Sr. Paul Osorio estuvo justificado. Se confirma la sanción impuesta y se desestima la querrela presentada por la Unión.

¹ Elkouri & Elkouri. How Arbitration Works. BNA 6th Ed (1997) p. 380.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de octubre de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 21 de octubre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24, CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
COND MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO ALCIDES REYES GILESTRA
EDIFICIO SPRINT
METRO OFFICE PARK
LOTE 18 SUITE 304
GUAYNABO PR 00968

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA