

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

OTTIS ELEVATOR COMPANY
(Patrono)

Y

LOS GLADIADORES, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-1709

SOBRE: SUSPENSIÓN

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el presente se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 18 de marzo de 2011, fecha otorgada a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Por **Otis Elevator Company**, comparecieron la Lcda. Rica López de Alós, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Juan Sánchez, Gerente General; y el Sr. Héctor Díaz, Supervisor de Construcción.

Por **Los Gladiadores, Inc.**, comparecieron el Lcdo. Aníbal Escanellas, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Edwin Erazo Chévere, Presidente; y el Sr. Edwin Erazo, Jr. querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de ofrecer toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron el siguiente proyecto de sumisión:

“Determinar si la suspensión de los querellantes, por razones de seguridad estuvo justificada. De no serlo, el Árbitro determinará el remedio adecuado”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm. 2-comjunto - Copia del “Performance Letter”, de 9 de diciembre de 2009, de Héctor Díaz, supervisor de construcción de Otis Elevator, a Edwin Erazo Jr. y Jorge Ortiz notificando suspensión de 2 días por violación a las normas de seguridad al no tener equipo de seguridad en horas de trabajo el 8 de diciembre de 2009.
3. Exhibit Núm 3 conjunto - Copia de carta de 11 de noviembre de 2009, de Edwin Erazo Chévere, Presidente de la Unión Los Gladiadores, Inc., al señor Díaz y recibida por Otis el 17 de diciembre de 2009. En la comunicación que objeta la suspensión al señor Erazo y al señor Ortíz y se da cumplimiento al Primer Paso del Artículo XVI sobre Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, con sus anejos correspondientes.

4. Exhibit Núm 4 conjunto - Copia de 15 de diciembre de 2009, del Sr. Erazo Chévere, en respuesta a la carta de 11 de diciembre de 2009, en la que se explica y reitera la posición de Otis.
5. Exhibit Núm 5 conjunto - Copia de carta de 18 de diciembre de 2009, del Sr. Erazo Chévere en respuesta a la carta del 11 de diciembre de 2009, en la que se explica y reitera la posición de Otis, según expresada en la carta del 15 de diciembre de 2009.
6. Exhibit Núm. 6 conjunto - Copia de carta de 22 de diciembre de 2009, del Sr. Christian A. Grenier, Gerente de Relaciones Laborales de Otis, al Sr. Erazo Chévere, en respuesta a carta de 18 de enero de 2009, reiterando su posición de Otis expresada en carta de 15 de diciembre de 2009.
7. Exhibit Núm 7 conjunto - Sección de "Field Safety Handbook" de Otis, en la que se provee una guía de aplicación de disciplina progresiva en los casos de violaciones a las reglas de procedimientos de seguridad de la Compañía, particularmente la sanción disciplinaria de 2 días de suspensión sin paga por violación de las Reglas Cardinales de Otis.
8. Exhibit Núm. 8 conjunto - Copia de Hoja de Asistencia a entrenamiento Equipo de Seguridad Personal ("PPE" por sus siglas en inglés), de 6 de marzo de 2009, con duración de 1 hora, tiempo pagado por la empresa, donde consta la asistencia del señor Erazo y el señor Ortiz.
9. Exhibit Núm. 9 conjunto - Copias de cartas de suspensión de 2 días por violación a las normas de seguridad de Otis de 19 de marzo de 2010, al Sr. Emilio Ramos y al

Sr. Richard Rodríguez, por incidentes ocurridos en el Edificio Vanderbilt el 18 de marzo de 2010, con sus anejos correspondientes.

10. Exhibit Núm. 10 conjunto - Tabla
11. Exhibit Núm. 11 conjunto - Manual de Seguridad
12. Exhibit Núm. 12 conjunto - Otis, Enviroment, Health & Safety

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XXIII - SEGURIDAD

Sección 1- La prevención de accidentes industriales es aún un asunto esencial para el beneficio de los empleados y de la Compañía. La intención de la Compañía es proveer métodos seguros de trabajo a sus empleados contra peligros específicos. La Unión cooperará con la Compañía en la promoción del uso de procedimientos seguros y equipo protector.

ARTICULO XXVI - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sujeto a las disposiciones de ley aplicables y los términos de este convenio, la Unión reconoce que hay funciones, poderes, y derechos que corresponden a la Compañía, como por ejemplo, el derecho a la administración a dirigir y controlar todos los negocios de la compañía, el control y dirección de la fuerza obrera; la sección de personal; el derecho a introducir métodos y equipo nuevo y mejor; decidir la naturaleza de la maquinaria a ser utilizada; los servicios a ser prestados; los métodos a ser utilizados en las áreas de servicio y construcción; y el fijar itinerarios de trabajo de construcción y servicio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Otis Elevator y la unión de Los Gladiadores, Inc., están regidas por un convenio colectivo.

2. Otis Elevator Company, ha establecido protocolos, reglas y procedimientos que garantizan la seguridad y el bienestar de los empleados en cumplimiento con la ley federal "Occupational Safety and Health Act" ("OSHA") y la ley local de Seguridad y Salud en el trabajo ("PROSHA")
3. Otis Elevator Company y Los Gladiadores, Inc., acordaron en el Artículo XXIII la cláusula sobre salud y seguridad en el trabajo para proveer ambiente seguro a los empleados.
4. Otis tiene el Manual de Seguridad y el "Field Safety Handbook", entrenamientos constantes y reuniones semanales para los empleados en las que se discuten los distintos aspectos de seguridad en el empleo.
5. Todos los empleados de Otis Elevator Company, sin excepción, deben cumplir a cabalidad, para su propia protección y la de sus compañeros de trabajo con los procedimientos, reglas, reglamentos y protocolos de seguridad establecidos por la Compañía.
6. Otis Elevator Company, aparte de tener los manuales, protocolos, reglamentos de salud y seguridad tiene establecido un procedimiento de disciplina progresiva para ser aplicado a todos los empleados cuando éstos no cumplen con las medidas de seguridad establecidas por la compañía.
7. También, los contratistas principales de los proyectos en los cuales trabajan los empleados de Otis requieren el cumplimiento con las normas de seguridad en el

empleo. El cumplimiento de los empleados de Otis con estas normas provee la seguridad de los empleados del contratista principal.

8. El 8 de diciembre de 2009, Juan Sánchez (“Sánchez”), Gerente General de Otis; Terris Stepp, Encargado de Seguridad de la Región Sur; y Héctor Díaz, Supervisor de Construcción y Modernización de Otis se presentaron sin avisar al proyecto Vanderbilt con el propósito de hacer una inspección de seguridad por sorpresa.
9. En esa ocasión, alrededor de las 3:49 p.m., los señores Sánchez, Stepp y Díaz se encontraron que los empleados Edwin Erazo, Jr. y Jorge Ortiz en el área de construcción sin su equipo protector.
10. El equipo protector de seguridad personal de uso mandatorio para los empleados destacados en los proyectos de Construcción de Otis incluye: zapatos de seguridad, gafas de seguridad plásticas con protectores laterales, capacetes, arnés para protección de caídas y guantes.
11. Las reglas, procedimientos y Manual de Seguridad para los empleados de Otis disponen que los empleados tienen que utilizar el equipo de seguridad personal mandatorio durante la entrada y salida de las áreas de construcción y en todo momento durante las horas de trabajo de 7:00 am. a 4:00 p.m. Esta regla incluye cualquier área dentro del proyecto, inclusive los estacionamientos.
12. La compañía aplicó dos (2) días de suspensión y sueldo a los mecánicos Edwin Erazo, Jr. y Jorge Ortiz por estos incurrir en la infracción de las reglas de salud y seguridad.

13. La unión radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 22 de diciembre de 2009, por ser las mismas injustificadas.

OPINION

En la presente controversia nos corresponde determinar si la suspensión de los señores Edwin Erazo, Jr. y Jorge Ortíz estuvo o no justificada.

Es la posición del Patrono que la suspensión de empleo y sueldo estuvo justificada debido a que los querellantes incurrieron en la violación de las reglas de seguridad de la compañía por no tener el equipo protector dentro del proyecto y no cumplir con su jornada laboral.

Señala, que la compañía no puede tolerar que los empleados no estén utilizando el equipo de seguridad personal en las áreas de construcción y que no cumplan con su horario regular de trabajo. Indicó, que en todo momento, mientras los empleados se encuentren en cualquier parte dentro del área de Construcción del proyecto incluyendo el estacionamiento deben utilizar los zapatos de seguridad, gafas de seguridad con protectores laterales, capacete, arnés y guantes.

Por último, añadió que los querellantes tienen conocimiento de cuáles son las reglas de seguridad y fueron disciplinados conforme a la guía para la aplicación de medidas disciplinarias del manual "Field and Safety Handbook de Otis".

Por otro lado, es la posición de la Unión que la medida disciplinaria impuesta fue injustificada. Sostiene, que las razones motivo de la suspensión aplicada los querellantes

son falsas y las misma constituyen una represalia por ser ellos parte del comité negociador y por el Sr. Edwin Erazo Chévere tener una demanda por edad en el Tribunal.

Señaló, que el empleado Edwin Erazo Jr., es empleado de Otis alrededor de cinco (5) años y conoce muy bien las reglas de seguridad. Que el día que se le imputan los hechos él ya había salido de su turno de trabajo cuando se encontró con los oficiales de la compañía.

Consideradas y analizados los planteamientos de las partes, los hechos y la prueba ofrecida, se sostiene la medida disciplinaria impuesta al querellante. Conforme al Artículo XXVI del Convenio Colectivo entre las partes, la Compañía tiene el derecho de administrar y operar su negocio, dirigir la fuerza de trabajo, redactar y poner en vigor reglas de disciplina, entre otras prerrogativas reconocidas. A partir de ese derecho, la Compañía ha fijado una política y filosofía que abarca todos los asuntos concernientes a su manejo operacional y administrativo.

Como parte de esa política, la Compañía preparó un manual que establece los derechos y las responsabilidades de sus empleados; los procedimientos a ser observados por éstos; y una serie de reglas y acciones disciplinarias a ser aplicadas en caso de violación por parte de los empleados a dichas reglas.

El Manual de Seguridad Para Empleados de Otis es muy claro y se destaca la importancia del cumplimiento de dichas reglas con el lema:

“Ningún Trabajo Toma Prioridad Sobre la Seguridad, Planifica la Seguridad en Cada Trabajo, Comprueba y Verifica, Cierra, Rotula, Utiliza, Protección, Caídas, Protegerse Unos A Otros”.

No existe controversia en cuanto a la observancia de los reglamentos promulgados por la compañía especialmente aquellos que van dirigidos a evitar accidentes y establecer la seguridad para todas las personas que se encuentren en el taller de trabajo. Así, lo reconoce la Unión y el propio querellante quien declaró que lleva 25 años de servicio en la compañía, quien ha recibido adiestramientos y los manuales de seguridad.

La determinación de este caso descansa básicamente en el grado de credibilidad que deba adjudicársele a las declaraciones encontradas entre los oficiales de la compañía y el querellante. Los oficiales de la compañía declararon que vieron a los empleados Jorge Ortiz y Edwin Erazo Jr. en el estacionamiento sin su equipo protector a las 3:49 p.m., mientras que el querellante declaró que ya había salido del proyecto a las 4:00 p.m. y se había quitado su equipo protector y se dirigió donde los oficiales para ver si se les ofrecía algo.

En relación al presente caso, tenemos que decir que existe un principio reconocido en el arbitraje obrero patronal, conocido como “Shulman Rationale”, establecido por el célebre árbitro Shulman en el caso Ford Motor Co. 1 ALAA, hace bastante tiempo. El mencionado principio estableció que los árbitros, en términos generales, consistentemente han reconocido, al resolver cuestiones de credibilidad en casos disciplinarios, que al haber testimonios encontrados entre un empleado acusado de una falta, y su acusador, existe la

presunción que el empleado disciplinario tiene un interés para protegerle negando los cargos imputados en su contra, máxime cuando está en juego su empleo.

Por otro lado, hay otro tipo de pensamiento en el campo arbitral que sostiene que no debe existir una regla fija cuando se trata de evaluar los méritos de un caso donde está envuelto el interés de un querellante.

“First, the employee who denies wrongdoing has a clear interest in avoiding punishment. This interest, by itself, is no basis for discrediting his testimony. But it does serve to weaken his credibility just as the foreman’s lack of interest serves to strengthen his credibility. Only if the foreman’s credibility is substantially greater than the employee’s should management win. Interest alone may tilt the scales in some cases but not in others.”

En el presente caso, resolvemos el mismo a base de la totalidad de la prueba presentada por ambas partes y determinamos que hay ausencia de motivaciones personales, animosidad, trato desigual o conducta que pueda ser catalogada de represalia.

No hay indicios que en la acción de suspender al querellante por dos (2) días hubiese mediado arbitrariedad, discrimen o que hubiese sido selectivo contra éste por parte de su patrono. El patrono los disciplinó al igual que a otros empleados que no utilizan su equipo protector en el área de trabajo.

Conforme a lo anterior expresado emitimos el siguiente:

LAUDO

La medida disciplinaria de suspensión por dos (2) días estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 31 de mayo de 2011.

**BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 31 de mayo de 2011 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR EDWIN ERAZO
PRESIDENTE
LOS GLADIADORES INC
PO BOX 194149
SAN JUAN PR 00919

LCDO ANÍBAL ESCANELLAS
PO BOX 191998
SAN JUAN PR 00918-1998

SR JUAN SÁNCHEZ
GERENTE GENERAL
OTTIS ELEVATOR COMPANY
URB EL PARAISO 121 CALLE GAGES STREET
SAN JUAN PR 00926-2915

LCDA RICA LÓPEZ DE ALÓS
McCONNELL VALDÉS LLC
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

**OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**