

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

MENDEZ & CO.
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS NÚM: A-10-3078
A-12-412**

**SOBRE: AMONESTACIÓN
POR INSUBORDINACIÓN**

**DESPIDO
POR NEGLIGENCIA
(ISAAC FERNANDEZ)**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender las querellas agrupadas¹ se celebró el 31 de enero de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La controversia quedó sometida para su análisis y adjudicación, el 6 de junio de 2014, luego de concluir el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

La comparecencia registrada en las audiencias fue la siguiente:

Por Méndez & Co., en adelante "la Compañía o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Jackeline Montilla, Directora de Recursos Humanos; José Arzuaga, testigo; Elizabeth Toro, Supervisora

¹ Las querellas fueron agrupadas por la entonces Directora del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Lcda. Mariemma Dorna, a petición de partes, el 25 de octubre de 2013.

de Recibo y de Piso y testigo; el Ing. Héctor Rivera, Director de Operaciones y testigo; y Eduardo Molina Aquino, Gerente de Facilidades de Seguridad y testigo.

Por la **Unión de Tronquistas de P.R., Local 901**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; José de Jesús, representante; e Isaac Fernández, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a derecho, si la amonestación que se le dio al Querellante el 23 de agosto de 2010, estuvo o no justificada conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Ábitro determine el remedio apropiado.

En segundo lugar, determinar, conforme a derecho, si el despido del querellante, Isaac Fernández, estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Ábitro determine el remedio apropiado, el cual podrá incluir la reinstalación en el empleo, más el pago de los salarios y haberes perdidos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

ARTÍCULO IV PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes; mantener el orden y eficiencia en sus almacenes; y tiene también la Compañía todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan

² Convenio Colectivo vigente desde el 24 de agosto de 2006 hasta el 30 de junio de 2012. Exhibit I Conjunto.

o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO XXX
DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 9. Las normas de seguridad que adopte la Compañía y que no sean contrarias a la ley para evitar accidentes del trabajo serán cumplidas por los empleados.

...

ARTÍCULO XXXVI
ACCIONES DISCIPLINARIAS

1. Toda acción disciplinaria que tome la Compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES

Manual de Empleados³

**VII. USO DE COMUNICADORES PORTATILES
PERSONALES**

Se prohíbe llevar consigo y/o utilizar celulares, equipos de mensajes ("beepers") y/o cualquier otro equipo similar durante las horas de trabajo, en los predios de la compañía sin la autorización de la administración.

XLIX. REGLAS DE MÉNDEZ & Co., Inc.

1. ...

³ Este Reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit IV del Patrono.

11. Se trabajará en un ambiente seguro y siguiendo las regulaciones del Departamento de Bomberos, Defensa Civil y las Reglas de Seguridad de Méndez & Co.

16. Los radios portátiles, los CD "players", los tocacintas, "beepers", celulares y artefactos electrónicos no están permitidos para el uso de los empleados en horas de trabajo a menos que estén autorizados. El empleado que tenga oficina privada podrá tener equipo de música. El volumen se mantendrá bajo.

17. Cooperar plenamente en cualquier investigación llevada a cabo por la Compañía

18. Todo empleado dará información verdadera y completa a la Compañía, ya sea de forma verbal o escrita.

...

31. Entiendo que podría ser inmediatamente despedido si cometo uno de los siguientes actos:

...

· Insubordinación, incluyendo el no querer hacer deberes que le corresponden o le son mandados a hacer por su gerente o supervisor que estén relacionados con el trabajo.

...

· El no informar accidentes, daño a equipos rotos en su área de trabajo. Dar información falsa cuando los accidentes son investigados.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre Méndez & Co. y la Unión de Tronquistas están regidas por un Convenio Colectivo vigente.
2. El querellante, Isaac Fernández Naranjo, se desempeñó como Operador de Montacargas desde el 2006 hasta el 2011.

3. Éste acusó recibo del Manual de Empleados⁴ de Méndez & Co. el 3 de noviembre de 2006.⁵
4. En relación con el caso A-10-3078, el 11 de agosto de 2010, el Querellante se encontraba cargando los carreros y el supervisor del área de almacén, Jorge Arzuaga García, le solicitó que detuviera la carga para llevar quince (15) cajas de mercancía a un promotor, tarea que requería atención inmediata por necesidad de servicio.
5. El Querellante se negó a seguir la instrucción del supervisor indicándole que antes tenía que terminar la carga del camión.
6. El supervisor le dio la instrucción por segunda vez y el Querellante se negó a cumplirla aduciendo a que se podía confundir en la carga del camión si dejaba lo que estaba haciendo para cumplir con la instrucción impartida.
7. El supervisor dio la instrucción por tercera vez aduciendo que era urgente y el Querellante realizó lo encomendado bajo protesta.
8. Dicha negativa inicial a seguir las instrucciones del supervisor resultó en una amonestación escrita en la que se le imputó al Querellante no ejecutar las tareas asignadas por su supervisor, lo que causó contratiempos, malestar y retraso en los trabajos.⁶

⁴ Exhíbit IV del Patrono.

⁵ Exhíbit III del Patrono.

⁶ Exhíbit II del Patrono.

9. En lo relativo al caso A-12-412, el 27 de junio de 2011 ocurrió un accidente en el área de trabajo en la que el Querellante se encontraba manejando su montacargas.
10. El mismo repercutió en pérdidas para la Compañía, ya que resultó en daños y pérdidas en mercancía⁷.
11. Los supervisores del área tomaron fotos, solicitaron declaraciones de los empleados que se encontraban en el lugar, entre ellos el Querellante, y analizaron el vídeo del área donde ocurrieron los hechos.
12. En el vídeo⁸ se observa al Querellante hablando por celular mientras maneja su montacargas entrando al "hoyo"⁹ a estibar dos paletas de cerveza. Se observó un impacto y se ven las cajas de cerveza caer.
13. Al Querellante se le imputó que no observó las reglas de seguridad de la Compañía al manejar el montacargas, lo que produjo un choque con el Sr. Rafael Rivera¹⁰, que desembocó en pérdidas económicas para la Compañía.
14. Como parte de la investigación, los supervisores solicitaron al Querellante su versión de cómo ocurrieron los hechos. A tenor, preparó el Exhíbit 6 del Patrono. En éste manifestó que no estuvo presente cuando al señor Rivera se le cayó la cerveza, que al llegar al lugar, la mercancía ya estaba en el suelo.

⁷ Exhíbit II del Patrono.

⁸ Exhíbit I del Patrono.

⁹ Así se le llama al área del sótano donde ocurrió el accidente.

¹⁰ El señor Rivera no se ve en el vídeo. No obstante fue despedido y su despido refrendado en el laudo A-12-411, emitido por el árbitro Jorge Rivera Delgado.

15. Culminada la investigación, la Compañía decidió despedir al Querellante por violación a la Política VII; y Reglas 11, 16, 17, 18 y 31, incisos 8 y 18 del Manual de Empleados.
16. El 4 de agosto de 2011, la Unión radicó ante este Negociado la querrela que nos ocupa, cuestionando la justificación del despido del Querellante.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó, en primer orden, que el Querellante se insubordinó al no seguir las instrucciones de su supervisor al éste tener que impartirlas en tres ocasiones para que realizara el trabajo, causando retraso en las operaciones, por lo que la amonestación escrita del caso A-10-3078, procede. En segundo lugar, que el despido (A-12-412) del Querellante fue justificado toda vez que éste violó las normas de seguridad de la Compañía al manejar el equipo montacargas hablando por celular, provocó un accidente que conllevó pérdidas económicas para la Compañía y luego mintió en el informe del incidente que realizó en medio de la investigación del mismo, desvinculándose de lo ocurrido.

La Unión, por su parte, alegó que, en torno al caso A-10-3078, la amonestación escrita no procede, toda vez que el Querellante realizó la tarea encomendada. Por otro lado, que el despido no estuvo justificado porque el Querellante no produjo, ni se vio involucrado en el incidente que se le imputó y la versión de los hechos que el Querellante ofreció en el informe es la correcta.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir en los casos de autos, si proceden la amonestación escrita y el despido del Querellante por las faltas al Manual de Empleados que se le imputaron. A las partes se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus respectivas posiciones.

Evaluablemos, en primera instancia, el caso de la amonestación escrita, A-10-3078. La prueba presentada por el Patrono no fue rebatida por la Unión. Su única contención fue que el trabajo fue realizado por el Querellante. La tarea, ciertamente fue realizada por el Querellante, pero luego de que se le diera la instrucción por tercera ocasión. La amonestación advino por el retraso y el disloque en las operaciones que causó la negativa de éste a realizarla. Dicha conducta es válidamente reprochable por el Patrono, ya que afecta el normal funcionamiento de la empresa. Del Querellante entender que dicha instrucción le violaba algún derecho, pudo bien haber cumplido con lo ordenado y luego querellarse¹¹. La instrucción impartida en tres (3) ocasiones por su supervisor no atentaba contra su salud o seguridad, por lo que no había una razón legítima por la cual éste se negara a realizar lo encomendado, retrasando así las operaciones de la empresa. Procede la amonestación escrita.

Veamos el caso A-12-412, en el que se cuestionó si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

En casos que involucran acciones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera

¹¹ Véase la doctrina de "Obey now and grieve later".

incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso¹².

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable¹³.

El estado de derecho en Puerto Rico, no favorece el despido de un empleado como sanción a la primera infracción cometida por éste. Para que se considere justificado el despido de un empleado por una falta, esta debe ser de tal gravedad, o tan lesiva al buen y normal funcionamiento de la empresa que esperar a que se repita, sería una imprudencia de parte del Patrono. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del Patrono esperar su reiteración para despedir al empleado¹⁴.

¹² Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

¹³ Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

¹⁴ Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1974).

La evidencia presentada por el Patrono fue suficiente para probar que el Querellante violó las normas de seguridad de la Compañía (Política VII y Reglas 11 y 16) y el Convenio Colectivo en su Artículo 30 §9, al utilizar su teléfono celular mientras operaba el montacargas de la empresa y que dicho proceder le causó una pérdida económica. En particular, el vídeo presentado en evidencia, contradice la versión de los hechos que el Querellante ofreció durante la investigación, por lo que también violó las Reglas 17 y 18 del Manual de Empleados de la Empresa.

Sin duda, dicho proceder constituyó una conducta altamente reprochable que resultó lesiva al orden y economía de la empresa. Las normas de seguridad que establece una Compañía están predicadas en la búsqueda de minimizar accidentes que pueden resultar en pérdidas económicas y/o lesiones y hasta la vida de los empleados. El desdén de un empleado en torno a la observación y cumplimiento de las mismas es una conducta que el Patrono no tiene por qué tolerar, y mucho menos esperar su reiteración para sancionar al que actúa en total menosprecio de las mismas. El despido del Querellante no fue caprichoso o arbitrario, sino justificado a la luz de las normas establecidas por el Patrono en el ejercicio de sus prerrogativas gerenciales.

A tenor con el análisis que precede emitimos los siguientes laudos:

LAUDO

La amonestación que se le dio al Querellante el 23 de agosto de 2010, estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. Se confirma la acción disciplinaria. (Caso Núm.A-10-3078). En lo que

respecta al despido del Sr. Isaac Fernández Naranjo, este estuvo justificado. Se confirma la acción disciplinaria. (Caso Núm. A-12-412)

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de noviembre de 2014.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de noviembre de 2014 y remitida

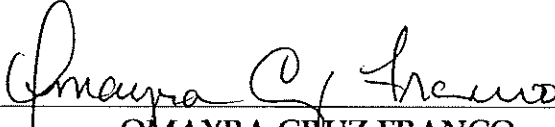
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA. 23 1ER. PISO
SAN JUAN PR 00912

SR.. JOSÉ DE JESÚS
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA. JACQUELINE MONTILLA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
MÉNDEZ & COMPANY
PO BOX 363348
SAN JUAN PR 00936-3348



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III