

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

SAN JUAN GAS ACQUISITION
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-1203

SOBRE: DESPIDO (DORMIR EN
HORAS LABORABLES) -
CHRISTIAN COLON GARCÍA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 6 de agosto de 2013, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación ese mismo día.

Ese día, por la SAN JUAN GAS ACQUISITION, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Ramón González, presidente y testigo; el Sr. Bernardo Pérez, gerente planta; y Lcda. Priscila González y el Lcdo. Ruperto J. Robles, asesores legales y portavoces.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. Orville Ortiz, oficial; el Sr. Christian Colón, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido del Sr. Christian Colón se llevó a cabo conforme el Convenio Colectivo entre las partes.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado incluyendo la restitución en su puesto más el pago de los beneficios perdidos por causa del despido.

Luego del análisis pertinente, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es:

Que el Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta de despido del 16 de septiembre de 2011 dirigida al Sr. Christian Colón García y suscrita por el Sr. Jesús Rodríguez Rodríguez.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Operator Data Sheet del 9-14-2011 (# 42209).
2. Exhibit II, Compañía - Operator Data Sheet del 9-14-2011 (# 57043).
3. Exhibit III, Compañía - Pen drive que recoge las incidencias captadas por cámaras de la Compañía.
4. Exhibit IV, Compañía - Programa el cual recoge lo esbozado en el inciso 3.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Christian Colón García estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante estuvo durmiendo en horas laborables.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su posición y su caso, la Compañía presentó al Lcdo. Ramón González. Éste en síntesis apretado y categóricamente declaró que es el Presidente de la Compañía; que el día 14 de septiembre de 2011 se presentó a las 3:00 p.m. a los predios de la Compañía; que encontró durmiendo al Querellante y a un guardia de la Compañía Ranger American contratado por San Juan Gas; que luego de reuniones e investigaciones de lo ocurrido, se procede a despedir al Querellante.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir sus empleados, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta moral del personal en su más alto nivel.¹ En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de la misma para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, se toma en consideración su historia.² En la controversia de autos, la Compañía le brindó la oportunidad al Querellante de que corrigiera su conducta mediante la disciplina progresiva.

De otro lado, está firmemente establecido que el despido del empleado tiene su origen, no ya del libre albedrío del Patrono, sino en la razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado.³

La legislación laboral dispone que se considera "justa causa" para el despido el que el "obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada y/o la violación reiterada por el empleado a las reglas y reglamentos razonables establecidos para el buen funcionamiento del establecimiento, siempre que copia de los mismos haya sido suministrado por el patrono".⁴

Generalmente, un árbitro confirma el despido de un empleado por estar durmiendo durante horas laborables si esta situación es recurrente y/o hay un factor

¹ ElKouri & ElKouri - How Arbitration Works, 6ta ed., BNA, Washington, D.C., págs. 635 et. seq.

² Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228.

³ Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

⁴ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 2976, según enmendada.

irascible.⁵ Si el patrono a su vez tiene reglas o reglamentos que penalizan o tipifican el estar durmiendo en horas de trabajo, el árbitro, por lo general, sostiene la medida impuesta por el patrono.⁶

El patrono no solo tiene que probar que cogió al empleado durmiendo durante horas laborables, sino que dicha regla ha sido aplicada consistente y justamente. Ese es el caso que está ante nos. El 25 de diciembre de 2007 la Compañía cogió durmiendo en horas laborables al aquí Querellante. La Compañía procedió a despedirlo, no obstante; en aras de mantener una buenas relaciones obreropatronales, le brindó una oportunidad al Querellante comprometiéndose éste a no volver a incurrir en la misma conducta.

En la controversia ante nos, la prueba no refutada ni controvertida por la Unión, demostró que el Querellante incurrió en la conducta imputada, y más aún, no se demostró que estuviese padeciendo de alguna condición de salud que lo llevara a quedarse dormido durante su jornada de trabajo.

No podemos pasar por alto que al Querellante se le brindó la oportunidad de poder continuar trabajando en la Compañía mediante la disciplina progresiva. Este no supo aprovechar esa oportunidad. La Compañía cumplió al advertirle al Querellante que de continuar y no mejorar su conducta iba a ser despedido.

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

⁵ 91 LA 443; 111 LA 577.

⁶ 98 LA 183; 86 LA 430; 81 LA 1263.

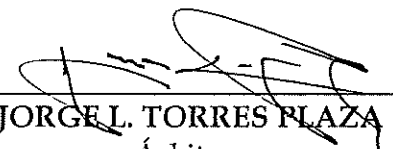
A tenor con los razonamientos arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Christian Colón García estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de agosto de 2013.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 8 de agosto de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RAMON GONZALEZ
PRESIDENTE
SAN JUAN GAS ACQUISITION
PO BOX 9021632
SAN JUAN PR 00902-1632

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III