

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

ALTERNATE CONCEPTS, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1449

SOBRE: DESPIDO - SR. TOMÁS
GARCÍA

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el 26 de febrero y 20 de marzo de 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 24 de abril del mismo año, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron en representación de la Unión: el Lcdo. Ricardo Goytía, portavoz y asesor legal; el Sr. Jesús Vargas, delegado; y el Sr. Tomás García, querellante. En representación de la Compañía comparecieron: el Lcdo. Ramón Rosario, portavoz y asesor legal; el Sr. Luis Villares, gerente General y testigo; la Sra. Iliá Iglesias, representante; el Sr. Orlando Ortega, supervisor del Querellante y testigo; y los Sres. Erick Ibarra, Ramón Mediavilla, José Hernández y Carlos Martínez, compañeros del Querellante y testigos.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

Unión:

“Que de acuerdo al Convenio Colectivo y los hechos, esta Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Tomás García estuvo justificado o no.

De no estarlo se solicita que ordene la reinstalación del mismo y el pago de los haberes dejados de devengar, con cualquier pronunciamiento que entienda pertinente.”

Compañía:

“Determinar si el despido del Querellante se realizó con justa causa conforme a derecho y a las normas de Alternate Concepts, Inc.”

A tenor con la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado que la sumisión a resolver es la siguiente:¹

Determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

III. OPINIÓN

El 12 de septiembre de 2012, la compañía Alternate Concepts, Inc. entregó a su empleado Tomás García una carta de terminación de empleo.

¹ ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN

...
b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

De la misma se desprende que a base de una investigación que la Compañía comenzó el 18 de junio de 2012, se determinó que el empleado incurrió en varias violaciones.

Se le imputa al Querellante haber provisto falso testimonio en varias ocasiones, en distintas fechas en que fue entrevistado.

En la carta se plantea que el Querellante manifestó que había recibido instrucciones de que estaba prohibido estacionar automóviles privados en lo que se conoce como el área del MOW. En una entrevista que se le realizó el 17 de julio de 2012, negó haber entrado en su vehículo privado en los tres (3) años anteriores. El 18 de septiembre de 2012, admitió haber entrado a dicha área por un problema que tuvo con su automóvil, y que lo mismo ocurrió poco después de la entrevista de julio. En una tercera entrevista del 3 de octubre del mismo año sostuvo que entró al área restringida el 2 de junio para arreglar su vehículo durante su jornada de trabajo y que su compañero de trabajo, Carlos Martínez, estaba acompañándolo.

También le imputaron utilizar su teléfono celular durante su período de trabajo; ir a su automóvil a fumar y a usar su celular durante su turno de trabajo y utilizar el celular frente a sus compañeros en el área conocida como MOW.

A tales efectos, la Compañía sostuvo que había violado las siguientes reglas y regulaciones:

Collective Bargaining Agreement Article 13 Section A

#26: Provide false or misleading information in reports or declarations required by company policies and its

investigations or governmental regulations or its investigations.

- Discharge

Collective Bargaining Agreement Article 13 Section B

Other offenses or events not covered in the rules enumerated in Section A of this Article.

TREN URBANO OPERATING RULE BOOK

1034: Operating personnel shall perform their duties, as directed efficiently and in compliance with Operating Rules.

1039: No operating personnel shall knowingly provide incomplete information or knowingly falsify, or cause to be entered by inaccurate, false or improper information in any books, official, reports, logs or records.

Prohibited acts:

1062: Parking in Tren Urbano is permitted only in authorized spaces and only for authorized vehicles.

Banning the possession on duty of personal electronic devices:

1068: ACI prohibits having any personal electronic device while on duty. This rule applies to all operating personnel an any person accessing the ROW, shop areas and/or bungalows.

Rules of Conduct

#7: Failure to cooperate in any ACI investigation.

#17: Providing false or misleading information to ACI in the Job application process or at any other time thereafter.

#42: Failure to follow ACI policies and procedures as outlined in this handbook or any newly instituted policies.

#43: Failure to comply with ACI administrative and/or operations policies and/or procedures.

#44: Other circumstances or behavior for which ACI feels that corrective action is warranted.

#45: Generally, no conduct that is immoral, unethical or illegal will be tolerated.²

Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo al Sr. Luis Villares, quien testificó que vigila el cumplimiento del contrato entre la Autoridad de Carreteras y el Tren Urbano. Sostuvo que le solicitaron una investigación sobre unos hechos que trajo el Departamento de Sistemas, relacionado con la desaparición de unos cables de cobre. Indicó que a base de su investigación se determinó que el Querellante había incurrido en las faltas que se le imputan.

Explicó que en el área del MOW (Maintenance of Ways) sólo se permiten vehículos de la Compañía; que se revisaron videos y se identificó al Querellante entrando en su carro privado a dicha área; que entró durante su jornada de trabajo, ya que su hora de salida era las 4:00 am y que de acuerdo a los videos entró a las 3:35 am; que las declaraciones que le dio el Querellante fueron incompatibles entre ellas y que el empleado Carlos Martínez no trabaja los sábados, que fue cuando ocurrieron los hechos.

En cuanto a la utilización del celular, entrevistó a otros empleados quienes manifestaron que le habían señalado al Querellante sobre su uso porque ponía en riesgo su seguridad y la del sistema, y que el supervisor del Querellante, señor Matos, le indicó que le había dado varios "warnings" verbales al respecto. También planteó que la Compañía tomo la iniciativa de prohibir el uso de celulares, porque la Federal Transit Administration notificó una preocupación por el uso de celulares y otras distracciones.

² Exhibit Número dos (2) Conjunto.

El testigo Orlando Ortega sostuvo que el supervisor del Querellante le reporta a él; que en varias ocasiones se le informó al Querellante que no podía usar el celular en las vías y que en el 2011 se le dio una suspensión de diez (10) días por el uso del celular.

El testigo Erick Ibarra indicó que es Soldador y Operador en las vías y compañero del Querellante; testificó que este utilizaba el celular en las vías, mientras trabajaba y que todos los compañeros le decían que eso estaba mal.

El testigo Ramón Mediavilla, indicó que es empleado de mantenimiento en las vías; sostuvo que el Querellante entraba su vehículo al MOW; que usaba su celular en horas de trabajo; que se iba al carro a hablar por el celular y que todo ello afectaba su seguridad y la del Querellante.

El testigo José Hernández sostuvo que leyó la entrevista que le hicieron y luego la firmó. En la misma indicó que vio el carro del Querellante en el área del MOW y que le habían dicho que no usara el celular en las vías.

El testigo Carlos Martínez indicó que es Mecánico; sostuvo que trabaja de domingo a jueves; que el 2 de junio de 2012 no trabajó; que ni ese día ni ningún otro el Querellante le pidió que entrara al área del MOW para reparar una manga del automóvil de éste último y que nadie lo preparó para contestar preguntas.

La testigo Iliá Iglesias indicó que es Supervisora de Personal y Recursos Humanos. Testificó que estuvo presente en algunas de las entrevistas y participó en el proceso de la determinación de despido; además, de identificar las disposiciones que le aplicaron al Querellante para justificar el despido.

La Unión por su parte no presentó prueba.

El Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos es de 15 de diciembre de 2004 al 2014, prorrogado hasta diciembre de 2015.³

El Artículo 13: Disciplinary Rules and Regulations, dispone en la Sección A:

“The following rules and regulations will apply to all employees covered by this Agreement while performing their Jobs; ...

26. Provide false or misleading information in reports or declarations required by Company policies and its investigations or governmental regulations or its investigations.

1st offense - Discharge.”

La Sección B dispone:

“Other Offenses:

Other offenses or events not covered under the rules listed in Section A of this Article will be handled by the Company by reasonable progressive discipline. The nature and extent of the disciplinary action to be taken by the Company will be in proportion to the nature of the offense.”

El Artículo 5: Management Rights, dispone:

“The Union recognizes that the Company has the exclusive right to set its policies; to manage its business in the light of experience, good business judgment and changing conditions; to determine the number of Employees needed at any time; to determine the qualifications of and to select all of its employees; to subcontract unit work as mandated by Article 4 of this Agreement; to make reasonable rules and regulations governing the operations of its business and the conduct of its employees; to enforce discipline for violations of rules and other misconduct; to suspend or discharge its Employees for just cause; and to direct and to control its businesses and all other related operations. All of the

³ Exhibit Número uno (1) Conjunto.

foregoing rights shall be exercised subject to the provisions of the Agreement. The Company also has the right to provide for the health, safety and protection of its employees and clients; and they can control, hire, contract, transfer, and discipline its employees, except as specifically limited by or in other form stipulated by this Agreement. It is understood and agreed that the foregoing statements of rights of the Company shall not be deemed to exclude other prerogatives [sic] not so enumerated and that are necessary for the normal operation of the Company's business."

A tenor con dichas prerrogativas, la Compañía estableció lo que se conoce como el Tren Urbano Operating Rule Book, el que aplica a todos los empleados operacionales y cuya copia fue recibida por el Querellante el 18 de agosto de 2010. Surge del documento las normas que se le imputan al Querellante haber violado, relacionadas con la conducta en general, así como la violación a las reglas de conducta que se mencionan en la carta de despido.

En reiteradas ocasiones hemos sostenido, al igual que los tratadistas y los tribunales, que en casos disciplinarios, el peso de la prueba le corresponde al patrono. Debe de probar que el trabajador cometió las faltas que se le imputan y que la disciplina impuesta guarda proporción con la falta imputada.⁴

Concluimos que en el presente caso la Compañía probó, no solo con las prueba testifical, sino también con toda la prueba documental, que en efecto el Querellante cometió las faltas imputadas.

Por otro lado, esta prueba no fue refutada.

⁴ J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62 (1987).

También concluimos que la disciplina impuesta guarda relación con la falta cometida. Como pudimos ver, el Querellante dio información falsa en varias ocasiones en una investigación llevada a cabo por la Compañía; utilizó el celular en varias ocasiones durante su horario de trabajo y abandonó su área de trabajo para hacerlo.

Así las cosas, no nos queda más que emitir el siguiente:

IV. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de octubre de 2016.


MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

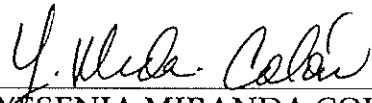
Archivada en autos hoy 6 de octubre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

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

LCDO RAMON ROSARIO CORTES
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III