

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

**SAN JUAN GAS**  
(Patrono)

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚM: A-13-1702-A**  
**SUSPENSIÓN**

**A-13-1703-A**  
**DESPIDO**

(Consolidados) Gerson Rosado Torres

**ÁRBITRO:**  
**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de los casos de epígrafe se celebró el viernes, 14 de noviembre de 2014 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el viernes, 16 de enero de 2015 fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia fue la siguiente:

Por San Juan Gas, en adelante "el Patrono" o "la Compañía" comparecieron el Lcdo. Ruperto J. Robles, Asesor Legal y portavoz, el Sr. Luis Rodríguez, Superintendente de Operaciones, y testigo, y el Sr. Fernando Pérez, Gerente General.

Por la Unión de Tronquistas en adelante la "Unión" comparecieron el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Gerson Rosado Torres, Querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes convinieron someter para su resolución el siguiente Acuerdo de Sumisión.

Que el Honorable Árbitro determine si procede o no el despido y/o suspensión del querellante de conformidad a la evidencia presentada y las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado".

## III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Documentos sometidos en bloque compuesto por ocho (8) Anejos.

## IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO APLICABLE AL CASO

## ARTÍCULO XXVIII

## DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

## Sección 1.

"Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo son derechos exclusivamente inherentes a la Compañía.

## Sección 2.

Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando en su sola discreción la Compañía decida tomar acción, incluyendo, pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. Dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía.
- b. Decidir sobre la maquinaria y equipo a ser utilizado en las operaciones de la Compañía.
- c. Transferir las oficinas de la Compañía total o parcialmente a otras áreas.
- d. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
- e. Emplear, asignar, transferir o ascender a sus empleados.
- f. Determinar las cualificaciones de cada uno de sus empleados
- g. Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía.
- h. Establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo, según de tiempo en tiempo estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o la eficiencia de sus operaciones.

### Sección 3.

Cualesquiera de los derechos, poderes y autoridades que la Compañía tuviera, anteriores al Convenio Colectivo, son retenidos por la Compañía, excepto cuando se opongan a lo establecido en este Convenio Colectivo”.

### V. BREVE RELACIÓN DE HECHOS

El Sr. Gerson Rosado Torres, en adelante denominado “el Querellante”, se desempeño para la Compañía como Operador – Técnico desde el 30 de mayo hasta el 23 de noviembre de 2012 cuando fue despedido debido a las amonestaciones acumuladas de las que fue objeto y a la seriedad de estas, todo ello en violación al Convenio Colectivo y a las reglas de conducta de la Compañía. (Véase el Exhibit Núm. 6(A) la Compañía.

### VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que el Convenio Colectivo en vigor entre las partes se otorgó el 2 de julio de 2008 con una vigencia hasta el 5 de mayo de 2011, pero este fue extendido por acuerdo de las partes hasta el 5 de mayo de 2017. (Véase el Exhibit Núm. 1 Conjunto.)

En sus partes pertinentes al caso de autos las Reglas Disciplinarias del Convenio Colectivo establecen lo siguiente:

“Regla Núm. 23. Hacer declaraciones falsas, viciosas o maliciosas sobre la Compañía o sobre cualquier empleado” - Esta conlleva como mínimo Amonestación.

“Regla Núm. 24. Hacer declaraciones falsas o fraudulentas en los récords de la Compañía”. Esta conlleva como mínimo Amonestación”.

“Regla Núm. 26. Falta de respeto al supervisor, incluyendo la negativa de hacer un trabajo y obedecer órdenes escritas o verbales.” - Esta conlleva como mínimo Amonestación.

“Regla Núm. 33. Tergiversar datos o hacer declaraciones falsas sobre incidentes relacionados con el funcionamiento de la Compañía”. Esta conlleva como mínimo Amonestación.

Las violaciones repetidas de estas Reglas de Conductas indican que el empleado no es una persona responsable y cumplidora de su deber. Por lo tanto, el empleado que reciba tres (3) reprimendas diferentes o dos (2) suspensiones, o una combinación de éstas en un total de un (1) año, será suspendido de su empleo definitivamente.

La prueba presentada por la Compañía en el caso de autos estableció que el Querellante recibió tres (3) amonestaciones bajo las disposiciones de las Reglas de Conducta de la Compañía donde se establece que la tercera acción disciplinaria, sin considerar su severidad, conlleva automáticamente la “suspensión de empleo definitivamente”.

La prueba presentada y desfilada por la Compañía demostró lo siguiente:

La primera amonestación impuesta al Querellante se le cursó el 8 de noviembre de 2012 por parte de su supervisor, el Sr. Jesús Rodríguez. Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono. Aunque el Patrono y la Unión procesaron la amonestación, véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono, la Unión incumplió con su obligación bajo el Convenio Colectivo y como secuela, no utilizaron, ni agotaron el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo contenido en su Artículo XIV, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios, por consiguiente la referida amonestación tiene que ser considerada para su posible despido, si alcanza tres (3) amonestaciones.

Antes de su segunda amonestación, el Querellante incurrió en actos de negligencia en su operación y desempeño que aunque fueron documentados por el Patrono, no constituyeron amonestaciones bajo las Reglas de Conducta. Véase los Exhibits Núm. 3 y 4 del Patrono. Ello no empece, es claramente indicativo de la deficiencia desplegada por el Querellante.

Luego de lo antes indicado el Querellante recibió su segunda amonestación el 20 de noviembre de 2012 de parte de su supervisor, el señor Rodríguez. Véase el Exhibit 5 del Patrono. Por razones desconocidas la Unión tampoco utilizó el procedimiento de impugnación de querellas contenido en el Convenio Colectivo razón por la cual la amonestación es válida y constituye su segunda amonestación.

La tercera y última amonestación se le impuso al Querellante el 23 de noviembre de 2012. Véase el Exhibit Núm. 6 del Patrono. En ésta se le imputó al Querellante, no

sólo la crasa negligencia desplegada en su quehacer, sino también la alteración indebida de documentos oficiales que dada la naturaleza de las operaciones de la Compañía, son auditados por las agencias locales y federales, como lo son el Departamento de Transportación Federal, la Comisión de Servicio Público y O.S.H.A.

Conforme con el testimonio vertido por su Supervisor, el señor Rodríguez, la negligencia del Querellante fue de tal magnitud que ésta pudo conllevar una situación de alto peligro, inclusive un fuego incontrolable o una explosión, tal y como ocurrió hace varios años atrás en Rio Piedras.

Esta amonestación fue la única tramitada por la Unión, razón y por la cual se despidió al Querellante, y esta vez la Unión tramitó el despido del Querellante a tenor con el Convenio Colectivo.

Con relación a lo anterior debemos señalar que por cuanto el Querellante reconoció y aceptó que en forma indebida alteró los documentos oficiales de la empresa, debe mantenerse y sostenerse la amonestación aludida o impuesta y por consiguiente también su despido.

Al incurrir en las actuaciones y violaciones a las reglas de conducta antes señaladas, el Querellante expuso su empleo al actuar indebidamente sin considerar las consecuencias y efectos de sus actos, en vez de esmerarse en su trabajo y en su quehacer diario para proteger su empleo, haciendo caso omiso a las amonestaciones que se le impusieron y notificaron, así como a las advertencias de su supervisor.

Con relación a lo anterior debemos señalar que está firmemente establecido que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarios por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alto nivel. Véase, Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 457 et. Seq., 4ta. Ed. (1985). Véase, además, Redeker, Discipline Policies & Procedures, pág. 279 (1982).

De conformidad con lo anterior, sostenemos y validamos la tercera amonestación impuesta al Querellante la cual conlleva el despido de éste, conforme los términos claros del Convenio Colectivo entre las partes.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente:

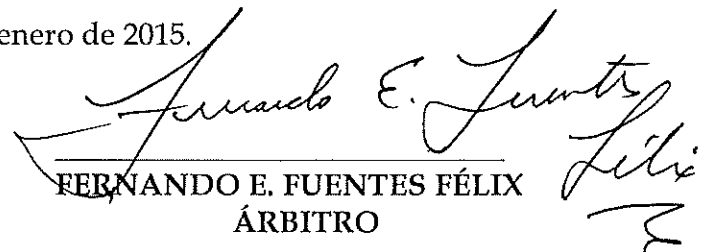
#### VIII. LAUDO

Determinamos que procede la suspensión y el despido de Sr. Gerson Rosado Torres de conformidad con la evidencia presentada, y las disposiciones del Convenio Colectivo.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de enero de 2015.

  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO



CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 29 de enero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE  
DIRECTOR DIV DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR FERNANDO PÉREZ  
GERENTE GENERAL  
SAN JUAN GAS ACQUISITION  
PO BOX 9021632  
SAN JUAN PR 00902-1632

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO RUPERTO ROBLES  
PO BOX 363973  
SAN JUAN PR 00936-3973

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA