

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

CEMEX CONCRETO, INC.
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES READY MIX
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-1553

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INFRACCIÓN AL REGLAMENTO
DE EMPLEADOS

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 15 de enero de 2015.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Cemex Concreto, Inc., en lo sucesivo "la Compañía o el Patrono", el Lcdo. Alberto Estrella Arteaga, asesor legal y portavoz; el Sr. Wilfredo Mojica, jefe de Planta (testigo); el Sr. Héctor Sierra, jefe de Seguridad Industrial y Física (testigo).

Por la Unión de Trabajadores Ready Mix, en lo sucesivo "la Unión", el Lcdo. Norman Pietri, asesor legal y portavoz; el Sr. Rafael Arroyo Díaz, Presidente de la Unión; y Sr. Héctor R. Sólís Ortiz, querellante (testigo).

A las partes así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el 15 enero de 2015, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que este honorable Árbitro determine, a base del Convenio Colectivo, las normas de conducta, la evidencia presentada y el derecho aplicable si la suspensión de 2 días del Sr. Héctor Solís fue justificada. [sic]

DIPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE¹

ARTÍCULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

1...

2. La Compañía establecerá reglas de conducta interna que deberán ser obedecidas por los empleados mientras estén al servicio de la Compañía en horas de trabajo.

3...

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PERTINENTES²

Manual de Normas de Conducta de la Compañía

SECCIÓN -I REGLAS GENERALES

....

Artículo IV-Desempeño del Trabajo .

a. Todo empleado debe realizar las funciones de trabajo que le sean asignadas por su supervisor inmediato y según la necesidad de las operaciones, observando en todo momento el mayor esmero, cuidado, entusiasmo y

¹El Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 3 de agosto de 2012 hasta el 2 de agosto de 2015.

²El Manual fue aprobado el 15 de diciembre de 2008. Este reglamento no fue negociado con la Unión. Exhibit Número 2 Conjunto.

rapidez posible, observando las normas de seguridad aplicables.

SECCIÓN V - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

...

Artículo II - Faltas cuya medida disciplinaria dependerá de la severidad de las circunstancias del incidente que motiva la misma y del expediente de personal.

...

2. Llevar a cabo actos que atenten contra las normas de seguridad y salud ocupacional federal, estatal y de la empresa.

...

12. Violar las reglas de seguridad y calidad ambiental de la compañía.

13. Incurrir en cualquier otra conducta que atente contra la operación y el mejor funcionamiento de la empresa, así como contra la salud y seguridad de los demás empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El Sr. Héctor Solís, querellante, lleva alrededor de treinta y cuatro (34) años de servicio para la Compañía. Este se desempeña como Soldador de la Planta en Carolina y, además, realiza tareas de apoyo al Mecánico. Su supervisor inmediato en aquel momento era el Sr. Wilfredo Mojica Pagán, jefe de Planta de Carolina.
2. El 5 de noviembre de 2013, cerca de la 1:30 p.m., el señor Solís tuvo un accidente mientras realizaba un trabajo de reparación en el tanque de agua de un camión mezclador. La investigación en este caso arrojó que el querellante se encontraba

reparando un “liqueo” de un tanque de agua de un camión, cuando se desprendió el mismo y le golpeó en la frente. Como consecuencia, el querellante estuvo reportado al Fondo del Seguro del Estado durante dos (2) semanas.

3. El 19 de noviembre de 2013, el Sr. Héctor Sierra³, Jefe de Seguridad, convocó una reunión en la Compañía para investigar el accidente que sufrió el querellante. A la luz de los hallazgos de la investigación aludida, la Compañía tomó la decisión de suspender al querellante de empleo y sueldo por dos (2) días⁴.
4. El querellante había sido adiestrado sobre asuntos de seguridad⁵.
5. El querellante, previamente, había sido disciplinado por la misma falta el 30 de octubre de 2013⁶.
6. Inconforme con la determinación de la Compañía, la Unión radicó la presente querrela ante el foro de arbitraje.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que la medida disciplinaria impartida fue justificada, debido a que el querellante realizó una tarea negligentemente y en detrimento con las normas y seguridad de la Compañía, así como las normas de salud y seguridad ocupacional.

Para sustentar sus alegaciones, la Compañía presentó al Sr. Wilfredo Mojica, jefe de Planta de Carolina para la fecha de los hechos. Este expresó que trabaja para la

³El Sr. Héctor Sierra es el Jefe de Seguridad Industrial y Física de la Compañía y sirve como enlace entre la Unión y la Compañía.

⁴Exhibits Números 3 y 4 de la Compañía.

⁵Exhibit Número 5 de la Compañía.

⁶Exhibit Número 2 de la Compañía.

Compañía desde octubre del 1987. Indicó que los actos del querellante, además de no haberse informado al supervisor, se hicieron sin analizarse ni planificarse, por lo cual propició una situación de alto riesgo. Este sostuvo que el día del accidente el querellante no utilizó completamente el equipo de protección personal, específicamente el "capacete". Manifestó que para realizar tareas los empleados tienen que regirse por un plan de trabajo establecido a través de la comunicación con su Jefe, lo cual el señor Solís no hizo. Aseveró que no era operacionalmente necesaria hacer la reparación del tanque del camión, pues no estaba afectando su funcionamiento. El testigo mencionó que la reducción de personal no debe afectar el desempeño de los trabajadores puesto que, si es meritorio, se proveen personas que le asistan en alguna tarea, según la necesidad. Por último, sostuvo que el querellante infringió las normas de Manual de Normas y Conducta de los Empleados de la Compañía.

Por otro lado, la Compañía presentó como testigo al Sr. Héctor Sierra, Jefe de Seguridad Industrial y Física. El testigo sostuvo que lleva trabajando dieciocho (18) años para la Compañía. En su testimonio el Sr. Héctor Sierra hace alusión al Reporte de Investigación de Incidente (F-2). Sobre el particular aseveró, que a base de la investigación realizada, el querellante realizó una técnica ineficiente e ineficaz para drenar el tanque de agua del camión mezclador al soltar las abrazaderas que lo sostenían. Explicó que el querellante pudo haber realizado métodos más seguros, tales como: soltar el *gauge* para vaciar el tanque o prender el camión para sacar el agua por presión. Indicó que el querellante había sido previamente objeto de una acción

disciplinaria el 30 de octubre de 2013 (unos días antes de los hechos que nos ocupan), por la misma causal: negligencia. Además, el señor Sierra identificó un certificado de adiestramiento de soldadura (certificado de adiestramiento tomado por el querellante) con relación a la seguridad ocupacional, lo cual sustentaba que el querellante estaba o debería de estar capacitado para desempeñar tareas de soldadura de manera segura. Por último, sostuvo que hubo catorce (14) accidentes en los últimos dos (2) años reconocidos por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, pero que este accidente era uno totalmente prevenible y de carácter negligente.

La Unión, por su parte, planteó que lo ocurrido al querellante fue a causa de un accidente laboral sin intención alguna, por lo cual considera injustificada la medida disciplinaria impuesta por la Compañía. Que el querellante fue disciplinado a pesar de haberse reportado al Fondo del Seguro del Estado.

En apoyo a su contención, la Unión presentó como testigo al Sr. Rafael Arroyo Díaz, presidente de la Unión. Este declaró, en síntesis, que fungía en dicho cargo desde el año 2010. Manifestó que cuando se impusieron estas medidas disciplinarias, las mismas le resultaron ser injustas y abusivas, debido a que el querellante, había sido expuesto a suficientes penalidades o castigos a causa de su accidente. Sostuvo, además, que esta había sido la primera vez que se había suspendido a un trabajador a causa de haberse accidentado. La Unión presentó como segundo testigo al Sr. Héctor R. Solís Ortiz, querellante. Este testificó que solamente había sido disciplinado en una (1) sola ocasión a través de su carrera de treinta y cuatro (34) años de trabajo. Sostuvo que a

pesar de que no solicitó aprobación para reparar otras partes del camión, era uso y costumbre ejercer reparaciones a aquellas áreas que entendían necesarias. Adujo que en la Compañía hubo una disminución de personal lo cual afectaba el desempeño de los trabajadores. Para finalizar, arguyó que la tarea que le causó el accidente le fue delegada por el Mecánico a quien le estaba brindando apoyo y que realizó la reparación sin las "herramientas necesarias" para hacerlo de manera correcta y eficazmente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de dos (2) días impuesta al Sr. Héctor R. Solís Ortiz con respecto a lo hechos ocurridos el 5 de noviembre del 2013, estuvo justificada o no.

El Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes, en su Artículo VIII, Disposiciones Generales, supra, establece lo siguiente:

"La compañía establecerá reglas de conducta interna que deberán ser obedecidas por los empleados mientras estén al servicio de la Compañía en horas de trabajo".

Jurisprudencialmente, se ha establecido que los Patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. El Patrono deberá demostrar que las reglas establecidas son razonables; que le suministró copia escrita de dichas reglas al empleado; y que éste violó las mismas.

Así las cosas, al momento de acontecidos los hechos que sirven de génesis del caso de autos, la Compañía mantenía vigente un Manual de Normas y Conducta de Empleados. Dicho Manual, en su Sección I, Artículo IV, dispone que todo empleado debe realizar las funciones de trabajo que le sean asignadas por su supervisor inmediato y según la necesidad de las operaciones, observando en todo momento el mayor esmero, cuidado, entusiasmo y rapidez posible, observando las normas de seguridad aplicables⁷. (Énfasis nuestro). De igual forma, el Artículo II del mencionado manual, establece las siguientes faltas:

- Llevar a cabo actos que atenten contra las normas de seguridad y salud ocupacional federal, estatal y de la empresa.
- Violar las reglas de seguridad y calidad ambiental de la compañía.
- Incurrir en cualquier otra conducta que atente contra la operación y el mejor funcionamiento de la empresa, así como contra la salud y seguridad de los demás empleados.

Es harto conocido que en los casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria. Así pues, atendiendo el marco reglamentario antes expuesto y, luego de un minucioso análisis de la evidencia admitida, otorgamos entera validez y credibilidad a la evidencia presentada por la Compañía. En el caso que nos ocupa, la Compañía pudo demostrar,

⁷Exhibit Conjunto Número 2.

mediante prueba clara y convincente, que el señor Solís, infringió las reglas del Manual de Conducta, ya que actuó de manera negligente en menoscabo de las normas de seguridad aplicables.

De la prueba presentada (informe de investigación) quedó demostrado que el querellante se encontraba reparando un "liqueo" en un tanque de agua de un camión, cuando este se desprendió y le golpeó en la frente. Según dicha evidencia, los hallazgos revelaron, inter alia, que: no evaluó los riesgos inherentes, no aseguró el tanque antes de soltar las abrazaderas (teniendo este agua en su interior), lo que contribuyó a que el peso del tanque fuera mayor, asumió un riesgo excesivo al intentar remover el tapón del tanque, lo que constituía un acto inseguro, intentó manipular el tanque suelto y con agua en el interior y sin la ayuda de nadie lo que constituyó un acto inseguro, demasiado peligroso y no tomó las medidas de precaución necesarias para evitar que el tanque suelto le cayera encima. Ciertamente de la prueba desfilada surgió que el accidente era prevenible y, por consiguiente, el querellante fue sumamente negligente al asumir el riesgo de forma peligrosa, al quitar las abrazaderas del tanque con agua sin asegurarlo.

A este punto de nuestro análisis, podemos apreciar que la actuación del querellante constituyó un acto negligente, en detrimento de las normas de seguridad y salud de la Compañía. No obstante, durante la audiencia, la Unión adujo que el querellante fue disciplinado a pesar de haberse reportado al Fondo del Seguro del Estado. Ante dicha alegación, concurrimos con la Compañía que el hecho de que el

querellante se haya reportado al Fondo del Seguro del Estado no exime que esta lo disciplinara por lo eventos acaecidos. Lo meritorio era que la Compañía demostrara que hubo justa causa. Sobre este particular señala el otrora Secretario del Trabajo, Ruy Delgado Zayas, lo siguiente:

Aunque el despido de un empleado esté prohibido (por encontrarse en una situación protegida) si existe justa causa para despedirlo, dicha prohibición cede ante la existencia de la justa causa. En otras palabras, en nuestra legislación la prohibición de despido rige mientras no hay justa causa para el despido de un empleado. Véase *García v. Darex P.R. Inc.*, TSPR 79 (1999).

Por otra parte, el Sr. Héctor Solís sostuvo que realizó la reparación sin las “herramientas necesarias” para hacerlo de manera correcta y eficazmente. No obstante, en el contrainterrogatorio el querellante admitió que el trabajo era más seguro si no hubiese soltado las “abrazaderas” del tanque y que en ocasiones anteriores había realizado el mismo trabajo utilizando un “gato hidráulico”, el cual, el día de los hechos estaba disponible, pero decidió no utilizarlo. Según surge del propio testimonio del querellante, este optó por sujetar el tanque con “sus manos” a lo que intentaba soldar el tanque, removiendo las abrazaderas del mismo.

Para finalizar, de la prueba surge que el querellante había sido disciplinado previamente (días antes de los hechos ante nuestra consideración) mediante una amonestación escrita por la misma causal: negligencia. La Compañía cumplió con el principio de disciplina correctiva, cuya finalidad era advertirle al señor Solís sobre su

falta y brindarle la oportunidad de corregirla; no obstante, el querellante hizo caso omiso a la exhortación de la Compañía y reincidió en dicha conducta.

Ciertamente, el querellante, a pesar de contar con treinta y cuatro (34) años de experiencia, que ha sido adiestrado en su área de trabajo, este –aun así– no logró realizar la tarea tomando las debidas precauciones para no accidentarse. Indudablemente, el querellante no aspiró realizar su trabajo de manera segura, teniendo este la facultad para hacerlo, en crasa violación de las reglas seguridad ambiental de la Compañía y más importante aún, atentó contra su propia seguridad y la de los demás empleados.

En síntesis, no se trata de un evento aislado, sino de uno que pudo haber sido evitado. En el caso de autos, quien tenía el peso de la prueba era la Compañía. Esta demostró mediante prueba preponderante y convincente que el querellante incurrió en negligencia.

Como indicáramos, el querellante no mostró seguir las normas establecidas ni seguir los procedimientos adecuados para prevenir una experiencia adversa. El accidente resulta ser la repercusión inherente de una responsabilidad paupérrima por parte del querellante. En fin, la suspensión responde a una medida correctiva en función de la prevención de nuevos incidentes, peripecias o a la posibilidad de fatalidades.

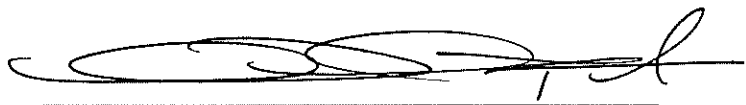
Por todo lo cual, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, confirmamos la medida disciplinaria impuesta mediante el siguiente:

LAUDO

Determinamos que conforme al Convenio Colectivo, el Manual de Conducta de Empleados, la evidencia presentada y el derecho aplicable, que la suspensión de (dos) 2 días impuesta al Sr. Héctor Solís Ortiz, fue justificada. Por tanto, se decreta un NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTÍFIQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2016.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 28 de junio de 2016 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. ENRIQUE IRIZARRY
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
CEMEX CONCRETOS DE PR
HORMIGONERA MAYAGUEZANA INC
PO BOX 364487
SAN JUAN PR 00936-4487

LCDO. ALBERTO R. ESTRELLA ARTEAGA
PMB 407
AVE. ESMERALDA 405 STE. 2
GUAYNABO PR 00969-4427

SR. RAFAEL IVAN ARROYO DIAZ
PRESIDENTE
UNIÓN TRABAJADORES READY MIX
CALLE MARTIN GONZALEZ
ESQ. EUGENIO SANCHEZ LOPEZ #50
GURABO PR 00778

LCDO. NORMAN PIETRI CASTELLÓN
4006 AVE. DE DIEGO APTO. 3501
CAROLINA PR 00987-5175



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III