

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

ALTERNATE CONCEPTS INC.  
(PATRONO)  
  
Y  
  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
LOCAL 901  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE  
  
CASO NÚMERO: A-14-2667  
  
SOBRE: DESPIDO  
  
ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 27 de agosto de 2014 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 21 de noviembre de 2014, último día para la radicación de los alegatos escritos. Compareció por la Compañía el Lcdo. Ángel Pagán, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Iliá Iglesias, Representante de la Compañía, como testigos la Sra. Mildred García, la Sra. Ivelisse Hernández y el Sr. Onell Febo.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.<sup>1</sup> El proyecto de la Compañía es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro resuelva, a base de la prueba presentada, convenio colectivo y manuales aplicables si el despido del Sr. Daniel Vázquez estuvo justificado.”

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII, inciso b dispone y citamos; “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 Arbitro 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

Por su parte la Unión radico el siguiente proyecto:

“Que el Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo y/o que no fue conforme al convenio colectivo que emita el remedio adecuado que podrá incluir la reinstalación en el empleo más el pago de los salarios y beneficios perdidos.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del reclamante estuvo justificado.  
En caso de no estarlo proveeremos el remedio adecuado

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO 5

##### DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes; para determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las calificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio.

La Compañía además tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

**REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS<sup>2</sup>**

16. Negarse realizar tareas asignadas - Primera Ofensa - Amonestación Escrita 3
- 21<sup>3</sup>. Insubordinación - Primera Ofensa - Amonestación Escrita.
26. Proveer información falsa o engañosa en informes o declaraciones requeridos por la política de la Compañía y sus investigaciones o reglamentos gubernamentales o sus investigaciones.

**IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA**

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. Además pactaron en el Artículo 13 del Convenio Colectivo las reglas de conducta y las medidas disciplinarias a imponer en caso de violación de éstas. El reclamante era empleado de la querellada realizando funciones de conductor de tren. Dentro de los procedimientos de la empresa cada mañana el empleado firma un documento denominado "FIT FOR DUTY CHECKLIST AM".<sup>4</sup> En este se verifica que el empleado cumpla con todos los requisitos de seguridad. El empleado lo lee y lo firma. El día de los hechos el empleado reclamante firmó dicho documento. Se le imputa que el 17 de marzo de 2014 mientras conducía el tren utilizaba su teléfono celular. Que no hizo el procedimiento para abrir las puertas y que no sonó las campanas al entrar a la estación. Que al detenerse y su Supervisora acercarse a él todavía continuaba utilizando el teléfono celular. La testigo de la empresa indica que el reclamante abrió la ventana y no miró a ningún lado.

---

<sup>2</sup> Las reglas enumeradas son las pactadas por las partes en el convenio colectivo.

<sup>3</sup> Aparece en la carta de despido como regla 21 el proveer información falsa o engañosa ... sin embargo esta regla es la numero 26 en las normas de conducta. La regla 21 es insubordinación.

<sup>4</sup> Exhibits 2 de la Compañía.

Por tales hechos se efectuó una investigación por la Oficina de Recursos Humanos. De hecho el empleado despedido no fue entrevistado durante el proceso de investigación, tal como surgió durante el contrainterrogatorio de la Gerente de Recursos Humanos. Luego de la misma la Compañía le entregó carta de despido con fecha del 18 de marzo de 2014. En la misma se le imputó haber incurrido en insubordinación y haber dado información falsa.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que el despido del reclamante no estuvo justificado. La regla que se le imputa de haber brindado información falsa a la empresa, la cual conlleva el despido en primera ocasión no quedó probada. Por otro lado, la otra falta imputada no conlleva despido sino una amonestación escrita en primera violación.<sup>5</sup> En cuanto al uso del celular durante horas laborables o durante la realización de tareas la misma no surge como una prohibición en las reglas de conducta pactadas entre las partes. La única referencia a equipos electrónicos se encuentra en el "FIT FOR DUTY CHECLIST AM" y lo escrito en el mismo es un recordatorio de que los equipos electrónicos están estrictamente prohibidos mientras se trabaja.

Entendemos que lo procedente en el caso de autos es una amonestación escrita por incurrir en insubordinación tal como dispone lo pactado entre las partes. En cuanto al uso del celular mientras se conduce por no estar pactado como norma de conducta entre las partes en el convenio colectivo no puede imputársele falta al reclamante. Sugerimos a las partes se sienten a negociar una norma de conducta a tales efectos con sus consecuentes medidas disciplinarias.

---

<sup>5</sup> De la prueba testifical surgió que el reclamante no tiene record disciplinario.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente laudo:

**V. LAUDO**

El despido del reclamante no estuvo justificado. Se ordena la reposición con paga y se reduce la disciplina a una amonestación escrita por incurrir en insubordinación. Se sugiere a las partes negociar una norma de conducta en cuanto al uso del celular mientras se realizan las tareas de un puesto.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 26 de enero de 2015.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO


**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 26 de enero de 2015 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO ÁNGEL J. PAGÁN CORDERO  
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966

SRA IVELISSE HERNÁNDEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
ALTERNATE CONCEPTS  
O & A BUILDING 24 CARR. 21  
GUAYNABO PR 00966

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III