

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

TRANE PUERTO RICO, LLC
(Trane, Patrono o Compañía)

Y

**CONGRESO DE UNIONES
INDUSTRIALES DE PR**
(Congreso o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-16-1637

SOBRE:

DESPIDO DE OMAR QUIÑONES
POR REPORTAR EN LAS HOJAS DE
INSPECCIÓN DE LOS
MONTACARGAS INSPECCIONES
QUE NO REALIZÓ SIGUIENDO
INSTRUCCIONES DE SUS
SUPERVISORES INMEDIATOS.

ÁRBITRO:

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó los días 9 y 10 de julio, y el 8 de agosto de 2019, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **TRANE PUERTO RICO, LLC**, en adelante, “Trane”, “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron la Lcda. Vanessa I. Marzán Hernández, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. Sandra I. Angueira Ríos, Gerente de Recursos Humanos de Puerto Rico y República Dominicana y testigo, y el Sr. Rafael A. Ufret Colón, Environmental Health and Safety Leader (EHS Leader) y testigo.

Por el **CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**, en adelante, “la Unión” o “el Congreso”, comparecieron el Lcdo. Daniel

Villarini Baquero, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Alberto Figueroa, Presidente, el Sr. Víctor Vega, Delegado y el Sr. Omar Quiñones, querellante.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia que resolveríamos en el presente caso. Por lo cual, cada una presentó su respectivo proyecto de sumisión, los cuales transcribimos, según fueron presentados:

Por la UNION:

Determinar si el despido del querellante, Sr. Omar Quiñones, estuvo justificado. De no haber mediado justa causa, proveer el remedio adecuado; que el árbitro provea el remedio que corresponda.

Por el PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido de Omar Quiñones fue conforme a los términos del Convenio Colectivo, el Código de Conducta.

De determinar que lo es, que desestime con perjuicio la querella.

En consecuencia, resolvemos¹ que la controversia a dilucidar es la siguiente:

SUMISIÓN

Que se determine conforme si conforme a derecho, a los hechos, a la prueba documental y testifical y al Convenio Colectivo vigente si el

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicio del NCA- Artículo XIII (b)- Sumisión, dispone, en lo pertinente, que: En la eventualidad de 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

despido del querellante Omar Quiñones estuvo justificado o no.

El Árbitro emitirá el remedio que corresponda a tenor con la facultad conferida, pero sin limitarse, a ordenar la reposición sin paga, o confirmar la acción disciplinaria en su totalidad².

El caso quedó sometido el 03 de febrero de 2021. Con el beneficio de haber escuchado a ambas partes y de haber recibido los escritos en apoyo de sus respectivas posiciones, estamos en posición de resolver.

HECHOS DEL CASO

Los hechos que relatan la controversia del presente caso son los siguientes:

- 1) El Sr. Omar Quiñones Cepeda, aquí el querellante, trabajaba para el Trane hacia unos ocho (8) años, desde aproximadamente abril de 2013. Este se desempeñaba como “Warehouse Clerk”, una posición unionada. Como parte de sus funciones, el Querellante era uno de los operadores del equipo conocido como “Fork Lift” o montacargas. Su supervisor directo era el señor Ramón Santini, que entonces fungía como Gerente de Almacén. Junto al Querellante trabajaban otros tres (3) “Warehouse Clerks”, estos eran: Khalil Colón, Iván Padilla y Emanuelle Cáez.

² Conforme habremos de abundar más adelante, el Convenio Colectivo vigente al momento del despido del Querellante Quiñones, Exhibit Conjunto 1, establece en su Artículo XVIII-Arbitraje, Sección 6, en lo pertinente, que “[e]l laudo del árbitro será conforme a derecho, por escrito y será final y obligatorio para las partes. [...]”. Por otro lado, el Artículo XXXIII-Disposiciones Generales, párrafo 4, establece que “[l]as disposiciones de la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976** serán cumplidas en cualquier caso que dicha ley sea aplicable en la medida en que no sea inconsistente con lo acordado mediante este Convenio.” (Énfasis en el original).

- 2) Por un asunto de seguridad, el uso de los “Fork Lift” requería que estos fueran inspeccionados de forma diaria, mediante un documento titulado “Inspection Log” o Registro u Hoja de Inspección de Montacargas.
- 3) Para septiembre de 2015, como parte de los procesos regulares del negocio, y ante el proceso investigativo que estaba llevando a cabo la corporación matriz, el Patrono realizó una auditoría del Almacén. La Sra. Sandra Angueira Ríos, entonces Directora de Recursos Humanos de Puerto Rico y República Dominicana, en conjunto con el entonces Gerente de Ventas y Almacén, señor Sergio Sanjenís, y la “Finance Leader”, Brenda Fuentes, dirigieron la auditoría de los procesos del Almacén. Como parte de dicha auditoría, la señora Angueira le solicitó al entonces Gerente de Almacén y supervisor inmediato del Querellante, el Sr. Ramón Santini, que le proveyera los “Inspection Log” de las inspecciones de los “Fork Lift” o montacargas.
- 4) Los “Inspection Log” o Registro u Hoja de Inspección de Montacargas son los que constituyen el documento interno del Patrono que provee para las anotaciones y reportes correspondientes al estado operacional y funcional de los montacargas utilizados en la Compañía. Este Registro u Hoja de Inspección provee, entre otros, para identificar y reportar todo tipo de desperfectos del “Fork Lift” o montacargas. El empleado que vaya a operar cualquiera de los dos (2) “Fork Lift” cada día es quien tiene la obligación de completar el “Inspection Log”.

- 5) Al recibir los Registros u Hojas de Inspecciones, la señora Angueira los revisó y notó que éstos fueron completados por la misma persona, el querellante Omar Quiñones, y que éste reportó haber inspeccionado los "Fork Lift" o montacargas. También notó que el Querellante firmó por escrito los documentos de inspección por adelantado durante días o fechas en las que incluso éste no se encontraba trabajando en ni para Trane o porque estuvo de vacaciones o eran días en que las instalaciones físicas de la Compañía estuvieron cerradas.
- 6) A base de esto, la señora Angueira llevó a cabo una reunión con todos los "Warehouse Clerks" y el Delegado de la Unión, el Sr. Víctor Vega.
- 7) Trane alegó que, en dicha reunión, el señor Quiñones admitió que él fue la persona que llenó y completó los registros de inspección de los montacargas, que su supervisor, el Sr. Ramón Santini, le había asignado y ordenado dicha tarea, razón por la cual los demás "Warehouse Clerks" tampoco inspeccionaban los montacargas que utilizaban para realizar sus funciones en el Almacén.
- 8) Trane, además, alegó que el Querellante admitió que él tenía la costumbre de llenar por anticipado los registros de inspección para las fechas en que él no estaría trabajando, o sea, que no los llenaba contemporáneo con el uso.
- 9) A base de las alegadas admisiones hechas por el Querellante durante la entrevista junto a su Delegado de Unión, Víctor Vega y los documentos recopilados, Trane tomó la decisión de despedirlo.

- 10) Afirmó que, con su actuación, el Querellante ofreció información falsa y fraudulenta en documentos oficiales de la Compañía, en violación a su Código de Conducta, puso en riesgo la seguridad de otros empleados y la expuso a posibles reclamaciones de entidades gubernamentales.
- 11) El Querellante no estuvo conforme con la determinación disciplinaria de Trane, razón por la cual, a través de la Unión, radicó la presente querrela cuestionando su despido para que se ventilara el mismo mediante el mecanismo negociado entre las partes en el Convenio Colectivo vigente.
- 12) En la audiencia arbitral y de la prueba allí presentada no surgió que previo al despido, el Querellante tuviera alguna medida disciplinaria anterior. Tampoco surgió, que se le hubiese advertido, previo a su despido, de forma verbal o escrita, que sus actuaciones eran erróneas, fraudulentas y que ponían en riesgo elementos de seguridad de la Compañía.
- 13) Surgió también que la razón por la cual el Querellante completaba las hojas de inspección, a pesar de que no era el operario diario de los "Fork Lift" que eran utilizados en la Compañía, fue por instrucción expresa de sus supervisores, inicialmente por el Sr. Tomás Díaz, y posteriormente, el Sr. Ramón Santini. Orden que viola la norma expresa de la Compañía, que el que tiene que llenar y completar el o los "Inspection Log", es el operador que vaya a manejar el montacargas.

- 14) Tampoco surgió en la audiencia que el Querellante hubiera cuestionado la orden dada por sus supervisores o que se haya quejado o informado a su Unión que le estaban dando dicha orden y que estaba obligado a cumplirla.
- 15) Surgió de prueba testifical de la Sra. Sandra Angueira en la audiencia de arbitraje y de la carta de cesantía de 16 de febrero de 2016, que el Sr. Santini fue despedido por Trane por las múltiples irregularidades, fallas e incumplimientos con las funciones de su puesto, incluyendo “aspectos de supervisión de empleados unionados” e “incumplimiento de procesos de seguridad ocupacional”. Y que el despido del señor Santini ocurrió cuatro (4) meses después del despido del Querellante.
- 16) De igual forma, surgió que a pesar de información en el sentido que el supervisor Tomás Díaz, fue uno de los que inicialmente impartió las instrucciones por las cuales Trane despidió al Querellante, Díaz continuó trabajando para Trane, e incluso la señora Sandra Angueira participó del proceso de volver a recontratarlo a pesar de conocer que había sido el responsable de haber dado inicialmente la instrucción a los “Warehouse Clerks” para que el Querellante fuese quien completara los “Inspection Log”.
- 17) La Unión señala, en defensa del Querellante, que este obedecía órdenes directas de sus supervisores directos e inmediatos Santini y Díaz, respectivamente. Lo cual le exime de responsabilidad (en el

asunto por el cual fue despedido) por “obedecimiento jerárquico”³.

PRUEBA

Toda vez que el caso versa sobre una acción disciplinaria, le correspondía a Trane el peso de la prueba. Esto es no solo probar que el despido fue justificado y que, en efecto el Querellante incurrió en la falta imputada, sino que la sanción impuesta como medida disciplinaria guarda relación y es proporcional a dicha falta. Para cumplir con la obligación de descargar el peso de la prueba, presentó como testigos al Sr. Rafael Ufret Colón, “Environmental, Health and Safety Leader” (“EHS Leader”) y a la Sra. Sandra I. Angueira Ríos, entonces Gerente de Recursos Humanos de Puerto Rico y República Dominicana. También presentó como parte de su evidencia y varias piezas como prueba documental.

El señor Ufret Colón, testificó que él era el encargado de dar adiestramientos y discutir las políticas y manuales del Patrono relacionados con seguridad y salud. Señaló que, por disposición legal, los adiestramientos relacionados con el uso del montacargas se dan cada tres (3) años, o según las necesidades que identifique la Compañía a tales efectos⁴. Por disposición legal, los montacargas deben inspeccionarse al menos diariamente, según requerido por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional⁵. En específico, a tenor con la Sección 1910.178(q)(7) “[l]os camiones industriales se examinarán antes de su puesta en servicio y no se pondrán en servicio si el examen muestra

³ La Unión no utiliza dicho concepto de obediencia jerárquica per sé, no obstante, la consecuencia de su argumentación y defensa al unionado es esa.

⁴ Powered Industrial Trucks- Occupational Safety and Health Administration Standards, Exhibit Patrono 3- Sección 1910.178(l)(4)(iii)

⁵ Id., Sección 1910.178(q)(7).

cualquier condición que afecte negativamente a la seguridad del vehículo.

Dicho examen se efectuará al menos diariamente” (Énfasis nuestro).

Conforme a tales requisitos legales, el querellante Omar Quiñones tomó varios adiestramientos sobre los montacargas en los años 2013 y 2015⁶. Como parte de dichos adiestramientos tomados por el Querellante, el señor Ufret discutió el deber de hacer las inspecciones a los montacargas, y la frecuencia de las inspecciones. Las inspecciones se tienen que llevar a cabo para asegurarse de que los equipos se encuentran en condiciones aceptables de trabajo, y que estén seguros para el uso diario. Así, las regulaciones de “Occupational Safety and Health Administration” (OSHA) requieren que las inspecciones se hagan diariamente. El señor Ufret testificó, sin ser controvertido, que el Querellante fue adiestrado en cuanto a dicho particular. Para cumplir con la exigencia de inspección diaria, Ufret creó un documento de registro de inspecciones llamado “Fork Lift Inspection Log”⁷. El registro requiere que el empleado que lleva a cabo a la inspección ponga su nombre en el encasillado provisto para ello, e identifique la semana correspondiente a las inspecciones que se llevaron a cabo. Las instrucciones que contiene el registro de inspecciones requieren que el operador que llene el mismo le informe a su supervisor los hallazgos, encontrados, si algunos. Ufret declaró, además, que el registro de inspección no puede ser llenado por adelantado, y que, si una de las unidades de montacargas estaba fuera de uso por las razones que fueran, el registro de inspecciones debía llenarse solo con la notificación de que se

⁶ Exhibits 2, 2(A) y 2(B) de Patrono.

⁷ Exhibit Patrono 4.

encontraba fuera de uso. Estos registros de inspección son documentos oficiales y ordinarios del Patrono, y son auditables por la agencia federal OSHA.

La señora Sandra Angueira atestó que como parte de sus deberes los “Warehouse Clerks” tenían que conducir los vehículos de Trane para hacer entregas a la isla; manejar los distintos montacargas (“Fork Lift”) en el área de Almacén para vaciar vagones, acomodar los “bins” que se despacharan a los clientes, y para hacer el despacho a los clientes. Además, tienen que aplicar un tratamiento anticorrosivo llamado “Axil”, mantener todo el almacén, entre otras funciones.

En septiembre de 2015, la señora Angueira llevó a cabo una auditoría del área de Almacén junto con otros gerenciales. Como parte de dicha auditoría le solicitó al Gerente del Almacén, el señor Ramón Santini, ver los registros de inspección de los montacargas. El señor Santini se tardó varios días en entregar dichos registros. Finalmente, la señora Angueira recibió los registros de inspecciones de los montacargas no de parte del propio Santini, a quien se los pidió, sino de manos del Querellante quien se los entregó físicamente⁸. Al revisar los registros de inspección provistos por el señor Santini de manos del Querellante, Angueira notó ciertas irregularidades. Entre estas, que la letra en todos los registros era la misma, el nombre en la mayor parte de los registros era el del Querellante, que la tinta utilizada era generalmente la misma, como si se hubiesen llenado en un mismo día, entre

⁸ Exhibit 5 (A) al (E)- Documentos relacionados con la investigación efectuada por la señora Angueira.

otras irregularidades⁹. Estas irregularidades llevaron a la señora Angueira a verificar las fechas de los registros y los días en que el Querellante estuvo presente en la Compañía. Al hacer la comparación, esta notó que hubo días en los que el Querellante había anotado en el registro de inspecciones que llevó a cabo la inspección ese día, más los registros de asistencia que obraban en la Oficina de Recursos Humanos revelaban que el Querellante no se encontraba en la Compañía¹⁰.

⁹ Durante su testimonio, la señora Angueira mencionó, además, que el color de la tinta en todos los registros era la misma y que esto también le creó suspicacia. La Unión objetó la admisión de los registros de inspección por no ser la mejor prueba, al ser copia y no los originales. Nuestra determinación en cuanto a dicha objeción fue admitir los mismos y darle el peso probatorio apropiado, si alguno. La Regla 1003 de las Reglas de Evidencia (32 LPRA Ap. VI, R. 1003), que recalamos no son de aplicación en esta jurisdicción arbitral, pero que pueden ser persuasivas en nuestro deber indelegable como juez laboral de hallar la verdad y sin animo prevenido, según nuestra interpretación de J.R.T. v. Autoridad de Comunicaciones 110 D.P.R.879(1981), establece que el duplicado del original es tan admisible como el original. Ello, "... a no ser que surja una genuina controversia sobre la autenticidad del original o que, bajo las circunstancias del caso, es injusto admitir el duplicado en lugar del original". Id. (Énfasis suplido). La objeción primordial de la Unión en cuanto a esta pieza de prueba fue, en primer lugar, que los documentos no eran los originales. Luego, la Unión presentó una "enmienda" a su objeción, en la cual se levantó el hecho que de las copias no se podía apreciar el color de la tinta". Luego de haber escuchado y examinado toda la prueba, entendemos que no existe una controversia en cuanto a la autenticidad de los documentos. La señora Angueira declaró en específico en cuanto a los mismos, hubo una descripción detallada del proceso de investigación y de dónde surgen los documentos. Más aun, el color de la tinta en los registros fue solo uno de los múltiples factores tomados en consideración por la señora Angueira como razón para comenzar la investigación. El color de la tinta no tuvo impacto alguno en la evaluación final y decisión del Patrono de despedir al querellante Quiñones, toda vez que la prueba incontrovertida presentada por el Patrono y a analizada en conjunto demostró que el Querellante, durante la investigación, admitió haber sido la persona que llenó los documentos y que tenía la costumbre de llenarlos por adelantado en días en que no se encontraba trabajando. La Unión no presentó prueba que contradijese la admisión presentada por el Patrono. Más aun, el Querellante estuvo presente en la vista y declaró su versión de los hechos y no contradujo que los documentos presentados por el Patrono como parte del Exhibit 5 (A) al (E) fueron los documentos que éste le entregó a la señora Angueira. Además, la defensa sindical va dirigida a que el Querellante llenó los "Inspection Log" por orden de sus supervisores en Trane. Por lo cual, el Exhibit 5(A) al (E) son admitidos sin restricciones que impidan darle su valor probatorio correspondiente. Además, la teoría y defensa de la Unión es que el Querellante realizó y llenó las hojas de inspección de los montacargas, pero por órdenes expresas de dos (2) de sus supervisores.

¹⁰ Entre esos días se encontraban: las semanas del 9 al 20 de febrero de 2015, que el Querellante estuvo de vacaciones, pero reportó en el registro de inspecciones que llevó a cabo dichas inspecciones (Exhibit Patrono 5(A)); el 7 de agosto de 2015, día que el Querellante tomó como su día libre por su cumpleaños (según provee el Convenio Colectivo), más este reportó que llevó a cabo las inspecciones de dicho día en el registro de

La señora Angueira declaró que, al ver las incongruencias arriba descritas, se reunió con los empleados del Almacén (Warehouse Clerks), el Delegado de la Unión, señor Víctor Vega, y el señor Sergio Sanjenis. Testificó, además, que ésta siempre solicita la presencia de un delegado de la Unión en reuniones de investigación, razón por la cual requirió la presencia del señor Víctor Vega. Angueira declaró que en dicha reunión les notificó a los empleados unionados, y al delegado de la Unión quien estuvo presente, que estaba llevando a cabo una investigación, que les quería hacer unas preguntas y que necesitaba que fueran sinceros en sus respuestas. Les dijo, además, que tenían a su delegado presente para cualquier consulta que necesitasen hacerle.¹¹ En dicha reunión el Querellante le admitió a la señora Angueira que fue él quien llenó los registros de inspección, que esta tarea de llenar los registros le fue encomendada por el señor Tomás Díaz¹² y fue reiterada por su supervisor, el señor Ramón Santini.¹³ Admitió, además, que

inspecciones (Exhibit Patrono 5(B)); semana del 10 al 14 de agosto de 2015, en la cual el Querellante estuvo de vacaciones más reportó en el registro de inspecciones haber llevado a cabo las mismas (Exhibit Patrono 5(C)); el 11 de septiembre de 2015, fecha en que el querellante estuvo fuera por razones personales (carro averiado), más reportó en el registro de inspecciones que llevó a cabo las mismas (Exhibit 5(D)); el 2 de septiembre de 2015 el Querellante estuvo fuera de la Compañía por razones personales, más reportó en el registro de inspecciones que llevó a cabo las inspecciones de dicho día (Exhibit Patrono 5(E)).

¹¹ Angueira testificó que preguntó a todos los "Warehouse Clerks", uno a uno, quién llenaba los reportes de inspección de los montacargas. Según su testimonio, los empleados, en resumidas cuentas, contestaron que esa tarea le fue designada al querellante Omar Quiñones. Una vez los demás "Warehouse Clerks" contestaron que la tarea era de Omar Quiñones, Angueira los excusó de la reunión y continuó la misma con el Querellante y el delegado de la Unión, Víctor Vega.

¹² El Sr. Tomás Díaz fue supervisor del Querellante. No obstante, la prueba en el récord refleja que al momento de la investigación y del despido del Querellante, el señor Díaz no estaba trabajando en Puerto Rico.

¹³ Angueira testificó, además, que en la reunión Gemanuel Cáez, "Warehouse Clerk", le dijo que no llenaba el registro de inspección porque dicha tarea se le había asignado a Omar Quiñones por el entonces supervisor, Tomás Díaz. La Unión objetó el testimonio de Angueira en cuanto a la información provista por los empleados durante la reunión del 1 de octubre de 2015, por, según esta esbozó, ser prueba de referencia. El Patrono se opuso a la objeción de la Unión argumentando, en primer lugar, que se estaba presentando prueba

llenaba los registros por adelantado y siempre reportaba los mismos problemas porque entendía que siempre era igual, esto sin hacer la revisión requerida del equipo. Que había llenado registros por adelantado para fechas en las cuales no iba a estar físicamente en la compañía; y que, archivaba los registros sin entregar los mismos a su supervisor.

Luego de esta reunión Angueira concluyó que las acciones del Querellante estaban en contra de las políticas y procedimientos de la Compañía. Que sus acciones, al llenar los registros de inspección como si los hubiese revisado, en fechas en las que no estuvo presente en la Compañía, era contrario al requerimiento de llenar los documentos oficiales con información fidedigna. Dichos registros son documentos oficiales que representan el récord de la Compañía ante foros administrativos y legales, con relación a asuntos de seguridad y salud. El Querellante tenía conocimiento en cuanto a los términos del Código de Conducta del Patrono. Este recibió copia del mencionado Código.¹⁴ El Código de Conducta es una guía de estándares y valores que Trane requiere de todos sus empleados.¹⁵ Como parte de los valores de la organización, se destaca el valor de la “Integridad”, el cual requiere el cumplimiento con las normas legales y éticas

sobre el proceso investigativo llevado a cabo antes de tomar la decisión del despido, que el testimonio de la Sra. Angueira iba dirigido a establecer la información que esta tuvo ante sí al momento de tomar la decisión del despido. Que el testimonio en cuanto a lo dicho por los empleados no se estaba presentando para establecer la veracidad de lo declarado. No obstante, que durante dicha reunión el Querellante mismo admitió ser la persona que llenaba los registros y que fue designado a llevar a cabo dicha tarea por sus supervisores, Tomás Díaz y Ramón Santini. Entendemos que la prueba testifical presentada es admisible. Como hemos establecido anteriormente, el propio Querellante admitió que este era la persona asignada para llevar a cabo la tarea de inspeccionar los montacargas y llenar los reportes de inspección. La Unión no presentó prueba que contradijese la prueba presentada por el Patrono y estableció como una de sus defensas que el Querellante obedecía órdenes de sus supervisores de llenar los registros de inspecciones.

¹⁴ Exhibit Patrono Núm. 9

¹⁵ Exhibit Patrono Núm. 10.

en todas las acciones del personal. En cuanto a los registros y comunicaciones empresariales, el Código de Conducta impone, como parte de las obligaciones de todo empleado, el no realizar entradas falsas o engañosas en los registros de la empresa; no alterar los informes. Entre las sanciones que contempla el Código de Conducta por infracciones, incluye el despido.

Luego de culminar la investigación, y a base de las admisiones hechas por el propio Querellante, el Patrono tomó la decisión de despedir al Querellante por violaciones al Código de Conducta y Convenio Colectivo, las cuales pudieron poner en serio riesgo la seguridad de los empleados y exponer a la Compañía a serias reclamaciones legales.¹⁶

Finalmente, la señora Angueira testificó que el Gerente del Almacén, Ramón Santini, fue despedido por no cumplir con el proceso de supervisión adecuado, incluyendo, entre otros asuntos de seguridad y gerenciales, el no supervisar que se mantuviese correctamente los registros de inspección, asegurarse de que las inspecciones de los montacargas se llevaran a cabo según los requerimientos legales y reglamentarios de Trane.

Por su parte, la Unión presentó únicamente el testimonio del Querellante, el cual básicamente estuvo limitado a que recibió instrucciones por parte de su entonces supervisor, Tomás Díaz, y de Santini de llenar los registros de inspecciones; que Díaz le dijo que no dejara espacios en blanco en dichos registros; admitió que él era la persona encargada de llenar los registros de inspección; que Ramón Santini, el Gerente del Almacén, de

¹⁶ Exhibit Patrono Núm. 8.

igual forma le dio la tarea de llenar los registros de inspecciones. Declaró, además, que él no llenó, específicamente, el Exhibit Patrono 5(A) ¹⁷. Declaró, además, que durante la reunión del 1 de octubre de 2015, la señora Angueira nunca le mencionó que dicha reunión era parte de una investigación que se estaba llevando a cabo en cuanto a los registros de inspección de los montacargas¹⁸. Finalmente, admitió que nunca le mencionó a la señora Angueira que él no fue la persona que llenó el Exhibit Patrono 5(A), ni sobre las alegadas instrucciones recibidas por sus supervisores.

OPINIÓN

Luego de analizar la prueba del caso procedemos a la resolución de éste. En el presente caso estamos llamados a hacer ciertas determinaciones de credibilidad que dan paso a las determinaciones de hechos y, de derecho que requiere el Convenio Colectivo¹⁹.

En primer lugar, el Patrono presentó el testimonio de dos (2) testigos, la señora Sandra Angueira y el señor Rafael Ufret, doce (12) piezas de prueba documental²⁰, y una pieza de prueba documental conjunta (Exhibit Conjunto 1- Convenio Colectivo).

Existe una controversia en cuanto a si la señora Angueira le notificó en la reunión del 1 de octubre de 2015 que ésta estaba llevando a cabo una

¹⁷El Querellante no negó haber llenado todos los demás registros de inspecciones presentados por el Patrono como parte de su prueba.

¹⁸ La Unión ejerció su derecho a no presentar ninguna prueba adicional de refutación o que corroborara la versión del Querellante, aun cuando durante los tres (3) días de vista el Delegado de la Unión, Víctor Vega, estuvo presente y además, estuvo presente también, durante la reunión del 1 de octubre de 2015.

¹⁹ Véase, supra, nota al calce número 2.

²⁰ Incluyendo el Exhibit Patronal Número 5, el cual a su vez incluye los Exhibits 5 (A) al 5(E).

investigación sobre los registros de inspección de los montacargas. Esto es importante debido a que el Querellante, en su testimonio, negó haber levantado ciertas defensas durante la reunión del 1 de octubre de 2015, las cuales levantó por primera vez durante la vista, ya que nunca le dijeron que era una investigación.

En cuanto a este particular, el testimonio de la señora Angueira fue uno detallado. Esta fue específica en cuanto a que en la reunión del 1 de octubre de 2015 les dijo a los empleados de Almacén y al delegado de la Unión, Víctor Vega, quien también estaba presente, que la reunión relacionada con una investigación sobre revisión de una información y que necesitaba que le dijeran la verdad de lo que se le preguntara. Declaró, además, que ella siempre invita al delegado de la Unión cuando se van a llevar a cabo reuniones de investigación con los empleados unionados. La señora Angueira especificó que les aseguró a los empleados que el delegado de la Unión estaba presente para que ellos pudiesen consultar con él. Según el detallado testimonio de la señora Angueira, en dicha reunión le enseñó al Querellante los registros de inspección que él le había entregado anteriormente a ella, y que ella había revisado²¹. Opinamos que durante la reunión el Querellante, frente a su delegado de Unión, admitió ser la persona a quien le delegaron llevar a cabo las inspecciones de los montacargas y debidamente llenar los registros de inspección; que al comenzar la semana llenaba los registros de todos los días y ponía la misma información porque entendía que siempre era lo mismo; que cuando se iba a

²¹ Exhibit Patrono 5(B) al 5(E).

ausentar por alguna razón de la Compañía, llenaba los registros de inspección con antelación.

El Querellante fue despedido el 15 de octubre de 2015, por incluir información que no era cierta en los registros de inspección, llenar los registros por adelantado en contra de los requerimientos legales, reglamentarios de Trane y de los adiestramientos recibidos, hacer falsas representaciones y no cumplir con los valores de la Compañía, según le requiere el Código de Conducta que recibió oportunamente. La decisión de despido fue consultada con el personal de la compañía matriz, según le requiere el Código de Conducta²². De igual forma, surge de los hechos concluidos por este Árbitro que el despido del Querellante está relacionado con las instrucciones que le dieron dos (2) de los supervisores de Trane de llenar las hojas de inspección de los montacargas que él no conducía, y que reportó como que los inspeccionó cuando no era cierto. Ello sin lugar a dudas por instrucciones expresas de dos (2) supervisores de Trane.

Por otro lado, la Unión solamente presentó el testimonio del Querellante quien declaró que no recordaba que se le hubiese dicho que la reunión del 1 de octubre de 2015 fuese una investigación. El Querellante admitió durante el contrainterrogatorio que este nunca le informó a la señora Angueira que hubiese recibido instrucciones de llenar los registros de inspección con antelación (sin llevar a cabo las inspecciones), tampoco le dijo que, alegadamente, él no fue la persona que llenó los registros de inspección para las fechas de 9 al 13 de febrero de 2015, y del 16 al 20 de

²² Exhibit Patrono 12.

febrero de 2015 (Exhibit 5(A) del Patrono). En el re-directo, el Querellante argumentó que no lo notificó debido a que no sabía que era una reunión de investigación. El Querellante declaró, además, que no recordaba que la señora Angueira le hubiese preguntado sobre los registros de inspección ni la razón por la cual los llenaba por adelantado. Además, no surge de la evidencia en el caso que se hubiese presentado prueba de que durante el proceso de quejas y agravios²³ establecido en el Convenio Colectivo se levantara como defensa que el Querellante recibió instrucciones directas de sus supervisores de llenar con antelación los registros de inspección en violación las leyes de seguridad y salud y a los reglamentos internos de Trane y no fue sino hasta la audiencia de arbitraje donde se dilucidó su despido para levantar dicha defensa. Si bien es cierto que en casos de despido el peso de la prueba recae sobre el Patrono, es deber de la otra parte refutar la prueba presentada en su contra, si teniendo una evidencia disponible que le ayuda y le exculpa y no la presenta en el momento oportuno, puede convertir incontrovertida la prueba patronal que afirma lo contrario. En este caso, no se controvertió la prueba patronal presentada mediante el testimonio de Angueira.

Dicho lo anterior, sobre los testimonios escuchados en la audiencia arbitral, nos convence la versión esgrimida por Trane, no así la versión dada por el Querellante. Su versión fue carente de detalle alguno que justificase su proceder y guardar silencio en los pasos pre arbitrales. No nos pareció creíble las defensas que presentó en cuanto a no haberle notificado al

²³ El Patrono intentó entrar prueba sobre los pasos de quejas y agravios, lo cual fue objetado por la Unión. En respuesta, la Unión estipuló que estos se llevaron a cabo.

Patrono que recibió instrucciones de sus supervisores de llenar (con o sin antelación) los registros de inspección (sin haber llevado a cabo la inspección requerida); ni en cuanto a que él no fue quien llenó el Exhibit 5(A) ²⁴. Además, aun cuando el señor Víctor Vega, delegado de la Unión, se encontraba presente durante todos los días de la vista, la Unión no lo presentó como testigo de corroboración del testimonio del Querellante en cuanto a que la señora Angueira nunca les notificó que la reunión del 1 de octubre era una reunión investigativa, y que ésta no hizo preguntas en cuanto a por qué el Querellante llenó por adelantado los registros.

Por el contrario, como hemos indicado, el testimonio de la señora Angueira fue uno detallado, específico y afirmativo. Explicó que esta invitaba al delegado de la Unión cuando se llevaban a cabo reuniones investigativas; describió detalladamente el proceso investigativo y el análisis que se llevó a cabo en el presente caso, de la reunión con los empleados y el delegado, y la decisión final consultada con las personas de mayor jerarquía, según los procedimientos de la Compañía. La Unión no lo logró controvertir mediante su prueba de refutación lo declarado por la señora Angueira en cuanto a la reunión del 1 de octubre de 2015. Por lo cual, nos merece credibilidad el testimonio de la señora Angueira, que incluyó las admisiones que el Querellante realizó durante la entrevista del 1 de octubre de 2015.

Luego de analizada la prueba presentada y admitida, y a base del Convenio Colectivo, el Código de Conducta y derecho aplicable, resolvemos

²⁴ Notamos, que la Unión se limitó a cuestionar exclusivamente el Exhibit 5(A) mas no controvertió que el querellante fue quien llenó los demás registros que forman parte de la prueba (Exhibits 5(B) al (E)), todos registros de inspección utilizados como parte de la investigación de la señora Angueira, y final determinación de acción disciplinaria.

que el despido del querellante Omar Quiñones estuvo justificado y que la sanción guarda proporción con la falta imputada.

El Convenio Colectivo vigente al momento del despido del Querellante requiere resolver la controversia conforme a derecho, con aplicación específica de la Ley Núm. 80 ²⁵, y ,por consiguiente, su concepto justa causa.

El Querellante llenó documentos oficiales del Patrono con información que no era certera. Este certificó y reportó haber llevado a cabo inspecciones de los montacargas en días en que no estuvo presente físicamente en las instalaciones del Patrono. Durante la investigación que llevó a cabo el Patrono, el Querellante admitió que llenaba los registros de inspección por adelantado, incluyendo en ellos días en los que no estaba presente en la Compañía. Estos documentos no solo son récords oficiales del Patrono, sino que son requeridos por OSHA. Las acciones del Querellante claramente afectaron la marcha ordenada y normal del negocio pues no se supone que la operación del mismo obvie procedimientos claros y escritos de seguridad y, además, puso en riesgo al Patrono de ser objeto de multas y señalamientos de seguridad. Además, de que las acciones negligentes del Querellante pudieron poner en peligro la vida y seguridad de sus compañeros de trabajo al no llevarse debidamente a cabo las inspecciones de los montacargas.

En defensa del Querellante, la Unión intentó establecer, a través del contrainterrogatorio de la Sra. Angueira, que los demás "Warehouse Clerks"

²⁵ Véase nota al calce número 2.

no llenaron los registros de inspección antes de trabajar en el montacargas, según es requerido por la reglamentación gubernamental y estos no fueron objeto de acciones disciplinarias. Aun si los demás empleados no llevaron a cabo dichas inspecciones, según es requerido, la prueba incontrovertida demostró que la razón por la cual no llevaron a cabo dichas inspecciones fue porque el supervisor inmediato del Querellante, Tomás Díaz, le había asignado a hacer las mismas. También surgió que otro gerencial de Trane, de apellido Santini le impartió las mismas tareas con respecto al documento de inspecciones de la Compañía. Ello a pesar de que como supervisores conocían que violentaba normas internas y regulaciones de ley sobre seguridad y salud. La obligación de inspección impuesta por el reglamento de OSHA²⁶ es inspeccionar los montacargas, al menos diariamente. Aunque Trane nos argumenta que la regulación de OSHA no impone quien es la persona que debe llevar a cabo dicha inspección y que, por lo cual, el designar a una persona fija a llevar a cabo las inspecciones no es contrario a la disposición legal pertinente, razonamos que lo que violenta dicha normativa de seguridad es que una persona haya reportado por escrito haber realizado unas inspecciones que no realizó a los equipos montacargas correspondientes. Es indelegable que quien conduzca el montacargas es quien debe certificar su correcto funcionamiento, lo que no es permitido es que una persona reporte que se realizaron unas inspecciones que nunca se hicieron y reportar como que sí. Ello pone en riesgo la seguridad de todos los que trabajan directamente con tales equipos, alrededor o cerca de ellos.

²⁶ Power Industrial Trucks, supra, Exhibit Patrono Núm. 3.

Todavía más cuando todo lo anterior de dicha orden se da bajo el conocimiento, mandato e instrucciones de personal gerencial y de supervisión, quienes tienen la obligación y se supone vigilen que situaciones como esa no ocurran en el lugar de trabajo garantizando un lugar de trabajo libre de riesgos a la seguridad y salud. Nos resulta claro que Trane lesionó sus propios códigos de ética en la figura de sus dos (2) supervisores, por los cuales es responsable. Y para este Árbitro no alcanzan las justificaciones que esbozó Trane para tapar lo que claramente es más que evidente: falló en supervisar a su propio personal gerencial que debía dar ejemplo de lo mismo que exige a sus empleados, y cuando lo hizo ya era tarde. Su actuar fue remediativo, no preventivo, que es uno de los elementos de la supervisión adecuada, eficiente y responsable. Falló en la responsabilidad que tenía para con sus empleados y los expuso con las concebidas consecuencias.

El hecho de que la instrucción y orden impartida haya provenido del propio personal gerencial de Trane y que el Querellante haya obedecido la orden y que por ello los demás empleados unionados no fueron amonestados o disciplinados por tal acción no contribuye a que determinemos que el actuar del Querellante fue correcto. Como tampoco lo fue el que los propios supervisores de Trane hayan impartido instrucciones que claramente violaban e iban en contra de la propia política de valores éticos y procedimientos de seguridad establecidos por Trane. Los supervisores actuaron mal, y también el Querellante. Y nuestro

pensamiento con respecto a esta situación es que dos (2) males no hacen un bien.

SOBRE LA DEFENSA DE OBEDECIMIENTO DE ORDEN DE UN SUPERIOR COMO EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD POR ACTOS COMETIDOS.

Lo anterior sería suficiente para disponer de este caso sin más argumentaciones ulteriores. No obstante, la Unión el justificó el proceder del Querellante invocando como única razón que este solo obedecía una orden. Así las cosas, es menester un último comentario sobre la defensa de obediencia de una orden por parte de un supervisor como eximente de responsabilidad por actos cometidos en el cumplimiento de la orden. En términos concretos, plantea la Unión que el Querellante obedecía una instrucción u orden que le había dado su supervisor inmediato, Ramón Santini, instrucción que luego fue dada por el Sr. Tomás Díaz, otro supervisor de Trane que también supervisaba al Querellante en Almacén. En esencia, consigna como defensa el cumplimiento de la orden dada por un oficial gerencial de la Compañía.

Es decir, que dado que cumplía con la orden dada por un superior el Querellante es responsable de haber cumplido la misma, no así de las consecuencias resultantes de su cumplimiento. No obstante, debemos distinguir y explicar los elementos de esta defensa a los hechos particulares del caso aquí analizado conjuntamente con la doctrina "Obedezca ahora y querellase después".

Se ha reconocido dentro de la disciplina industrial, tanto en la jurisdicción nacional como en la federal, que un empleado a quien se le

ordena obedecer una orden debe obedecerla o cumplirla primero y luego querrellarse, si entiende que la orden impertida es impropia o si al cumplirla se viola alguna disposición del convenio colectivo. Esta doctrina es conocida en esta jurisdicción como **“Obey now and grive later” (Obedezca ahora y querrellase después).**

Con respecto a esta doctrina, los tratadistas arbitrales e industriales también han establecido las excepciones en las cuales los empleados pueden válida y razonablemente negarse a obedecer una orden o a realizar determinados trabajos. Esto es, entre otros, 1) cuando la ejecución de la orden atenta contra la moral y el orden público; 2) cuando esta resulte en inminente peligro a su seguridad y salud o la de alguna otra persona y 3) cuando la orden este en contra de alguna ley. También están incluidas 4) situaciones en las que la orden , por su naturaleza, resulta en extremo denigrante al empleado y no responde a una emergencia: 5) cuando la orden viola o interfiere con el derecho contractual de la unión a investigar y procesar una querrela y 6) cuando el cumplir la orden resulte en un daño irreparable que no pueda ser compensado con algún remedio posterior²⁷.

Esta tiene su génesis en el principio cardinal de que, como regla general, un patrono tiene la prerrogativa gerencial de administrar, dirigir y operar su negocio estableciendo las pautas reglamentarias y operacionales del mismo. De ahí que, por cuanto es inherente a la facultad patronal impartir las instrucciones de trabajo, todo empleado debe obedecer las órdenes que se le dan. Es decir, un patrono, además de administrar su

²⁷ Adolph M. Koven y Susan L. Smith, Just Cause: The Seven Test, BNA Books, Washington, D.C., 2da. Ed. (1992) pág. 151-158.

negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñen, ascenderlos o degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y requerir que el personal mantenga su conducta al más alto nivel. **Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, a la pág. 4567. Véase además Redecker, Discipline: Policies and Procedures (1983).** La lógica que viene detrás tiene su base en que un patrono no puede estar disputándose continuamente, día a día, con cada empleado sus facultades para dirigir la empresa, pues ello resultaría irremediabilmente en caos industrial.

Ahora bien, dicho lo anterior, en el presente caso no hemos que el Querellante haya invocado alguna de las excepciones a la doctrina general de “obedecer primero, querellarse después” o que haya expresado reparos a una orden que claramente violada los parámetros de seguridad. Nada hemos encontrado en la narración de los hechos que justificara el proceder de cumplimiento “ciego” del Querellante a dicha orden. Todo lo contrario, el Querellante obedeció la orden conociendo de antemano sus responsabilidades como empleado de Trane con los preceptos de seguridad y salud en su área de trabajo. El Querellante guardó silencio y no invocó que se le estaba impartiendo una orden que no solo menoscababa la seguridad e integridad física de todos los que laboraban en el Almacén, pues, también con su proceder ponía en riesgo su propia seguridad.

En el sistema de la democracia industrial y arbitral, no cabe la exención de responsabilidad “por razón de la obediencia debida”, ya que “el sistema industrial democrático legalmente establecido obliga al no

cumplimiento de una orden que constituya delito o infrinja el ordenamiento jurídico o de seguridad y salud. Así como la doctrina de “Obedezca ahora y querellase después”, aplicada en otros casos por este Árbitro, libera de responsabilidad al empleado que se niega a cumplirla cuando invoca y están presentes alguna o varias de las excepciones, así mismo esta doctrina aplicada a la inversa no exime de responsabilidad aquel que pudiendo invocarla la cumple sin cuestionamiento y luego calla. Una orden como la que le ordenaron sus supervisores y cumplió el Querellante claramente caía dentro de las excepciones para válida y razonablemente negarse a obedecerla por resultar en inminente peligro a su seguridad y salud o la de terceros y por estar está en contra de ley o reglamento de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, no caben en nuestro ordenamiento jurídico mandatos antijurídicos obligatorios, entendiéndose por ello cualquier mandato que vaya contra de la ley, la moral o el orden público, incluidas las ordenes que vayan en contra de las medidas de seguridad y salud internas en todo lugar de trabajo dispuestas en la Ley o el Derecho. No cabe la obediencia ciega, jerárquica, autoritaria o de tipo “militar” como argumento al cumplimiento de una orden que al cumplirla -o que su cumplimiento- supone un claro y evidentemente riesgo no solo al Querellante, en sí mismo, sino que supone riesgo a la seguridad y salud de todos los empleados que laboran en el Almacén cerca o alrededor del equipo de montacargas falsamente reportado como inspeccionado como correcto en su funcionamiento. La acción del Querellante (de cumplir la orden) le

transcendió a su persona en sí misma y se convirtió en un problema de seguridad de y para la Compañía.

La Unión nos señala que fue el supervisor inmediato del Querellante quien dio la orden y que sobre él debe recaer toda la responsabilidad de las consecuencias atribuidas al cumplimiento de sus órdenes, quedando exento el Querellante de responsabilidad en virtud de la debida obediencia a su supervisor. No obstante, -repetimos-somos de la opinión de que “dos males no hacen un bien”. Concurrimos con la Unión en el sentido de que la orden del supervisor no debe quedar sin consecuencias. Pero por lo mismo la actuación del Querellante tampoco, mucho menos cuando no surge de los hechos que el mismo no fue coaccionado, intimidado y que teniendo libre discernimiento para establecer que la orden impartida contravenía los aspectos de seguridad señalados en los adiestramientos este nunca informó a su Unión, por medio de su delegado sindical, que le estaban obligando a cumplir una orden con la cual no estaba de acuerdo (o no debía estar de acuerdo) por razones de seguridad de él y sus compañeros de trabajo en el Almacén. Tampoco surgió que una vez cumplida tal orden tampoco puso en conocimiento a su Unión o a su delegado de Unión sobre el particular, dando cuenta de que dicha orden era contraria a la ley y a la propia reglamentación de seguridad de Trane. El que su supervisor inmediato dé una orden que viole la reglamentación sobre la seguridad y salud de quien la cumple o que al ser cumplida compromete la seguridad y salud de terceros, no es un mal que justifique otro. El Querellante debe saber que en un sistema democrático no cabe la exención por razón de la obediencia debida,

pues tal forma de ver las cosas se basa en un sistema autoritario, lo cual es contrario al sistema democrático industrial y voluntario del arbitraje. “El sistema autoritario defiende que quien manda, ordena una cosa que debe ser cumplida, aunque infrinja la ley y el que cumple no tiene responsabilidad por cumplirla. Lo que no ocurre en el sistema democrático constitucional en el que prima el cumplimiento de la ley, de la que proviene toda autoridad, y no es posible ocultarse detrás de una orden para incumplir una ley o reglamento y no tener responsabilidad sobre los propios actos y el resultado de esos mismos actos. En nuestro ordenamiento no existe –o no debería existir– un deber de obediencia debida en el que el que obedece debe cumplir todo lo ordenado, siendo irresponsable por lo que realice. El examen del convenio colectivo, los hechos contados y el derecho correspondiente pone de manifiesto que el sistema laboral que se sigue es el de la obediencia legal, lo cual supone que hay obligación de obedecer al superior en relación con toda orden que se encuentre de acuerdo con el ordenamiento de nuestros tres (3) poderes republicanos de gobierno: del ejecutivo, legislativo, jurídico y, por tanto, correlativamente hay obligación de desobedecer toda orden contraria a dicho ordenamiento, conforme a las excepciones a la doctrina general de “obedecer primero, querellarse después”.

Lamentablemente este no fue el caso del Querellante. Al final del día, no existen controversias sobre los hechos materiales en este caso: el Querellante conocía el proceso y las políticas interna establecidas habiendo recibido los debidos adiestramientos para así saberlo y este incumplió las

mismas sistemáticamente. Pudo haberlo denunciado a su Unión poniéndola en conocimiento para que ésta pudiera tomar acción como parte de su responsabilidad sindical para con sus miembros, pero guardó silencio y ató de manos al sindicato al no compartir la información con la cual podía reclamar a Trane por poner en riesgo la seguridad y salud de todos en dicho Almacén.

En atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

LAUDO

A tenor con la prueba presentada y admitida, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, el Código de Conducta y el derecho aplicable, resolvemos que el despido del señor Omar Quiñones fue uno justificado.

Conforme lo anterior, se desestima la querrela presentada y se decreta el cierre y archivo con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 09 de septiembre de 2021.

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 09 de septiembre de 2021, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ ALBERTO FIGUEROA
PRESIDENTE
CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
APARTADO 8599
FERNANDEZ JUNCOS
SAN JUAN, PR 00910-8599

LCDO DANIEL VILLARINI BAQUERO
ABOGADO
CONGRESO DE UNIONES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
CARIBBEAN OFFICE PLAZA SUITE 204
AVE. PONCE DE LEÓN #670
MIRMAR, SAN JUAN, PR 00907

SANDRA I. ANGUEIRA RÍOS
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO
Y REPÚBLICA DOMINICANA
TRANE DE PR INC
PO BOX 9000
SAN JUAN PR 00908-9000

LCDA VANESSA I. MARZÁN HERNÁNDEZ
ABOGADA
SCHUSTER AGUILÓ, LLC
221 PONCE DE LEÓN AVE. 15 TH FLOOR
SAN JUAN, PR 00917



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

rjav