

Gobierno 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 o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR,  
LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO

CASOS: A-16-2276 y A-16-2275

SOBRE: SUSPENSIÓN Y  
DESPIDO, RESPECTIVAMENTE,  
(SRA. KRYSTAL CAMPIS)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 2 de mayo de 2018, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH.

La Unión de Tronquistas, Local 901, en adelante los Tronquistas o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. José E. Carreras Rovira, y su presidente, Sr. Argenis Carrillo. La Sra. Krystal Campis Berríos querellante, también estuvo presente.

Alternate Concepts, Inc., en adelante ACI o la Compañía, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Edgar Hernández Sánchez, y su directora de recursos humanos, Sra. Ivelisse Hernández González, que también testificó. Asimismo, la Sra. Haidi A. Guzmán Robles, supervisora de la querellante, y el Sr. Marcos

la afirmativa, que se sostenga el despido que por tal razón le fue notificado a la Sra. Campis el 22 de enero de 2016."

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

"Que este Honorable Árbitro determine si el despido y/ o la suspensión de la querellante estuvo o no justificado y/ o de conformidad al convenio colectivo. De determinarse que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reinstalación en el empleo."

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de ACI.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los casos de epígrafe tratan sobre dos (2) quejas presentadas por la Unión, en representación de la Sra. Krystal Campis Berríos, una "Consumer Service Representative" asignada a la Estación del Tren Urbano de Río Piedras, por razón de una suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo, y de un despido, efectivo el 22 de enero de 2016, que alegadamente le fueron impuestos injustificadamente.

La referida suspensión de empleo se basa en la infracción del Artículo 13, Sección A (11), del Convenio Colectivo y Regla de Conducta 2 del Manual de Políticas del

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, en el cual dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

"b) 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 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, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo."

**ARTICLE 13  
DISCIPLINARY RULES AND REGULATIONS**

**Section A.** The following rules and regulations will apply to all employees covered by this Agreement while performing their Jobs.

Commit a felony	1 <sup>era</sup> [sic] Offense	2 <sup>da</sup> [sic] Offense	3 <sup>era</sup> [sic] Offense
...			
11. Register or provide false working hours	Suspension five (5) days	Discharge	

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, BNA, Washington, DC páginas 434-436.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa. Sobre este particular, cabe destacar

ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en su libre arbitrio o capricho.

De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que ACI presentó evidencia suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación de la suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días, y del despido. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto; en otras palabras, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de que la referida suspensión de empleo fue impuesta, de conformidad con el Artículo 13, Sección A (11), del Convenio Colectivo y la Regla de Conducta 2 del Manual de Políticas del Empleado<sup>2</sup>, luego de descubrir que las señoras Campis y Vega intercambiaron el respectivo período de tomar alimento, sin la autorización de la supervisora inmediata, y la señora Campis registró falsamente que disfrutó de su período de tomar alimento de 2:01 p.m. a 2:54 p.m., y que asimismo el despido fue impuesto, de conformidad con el Artículo 13, Sección A (11), del Convenio Colectivo y la Regla de Conducta 2 del Manual de Políticas del Empleado, tras advertir que, el 27 de noviembre de 2015, la señora Campis reclamó y, en efecto logró, que se le pagara desde las 9:30 a.m. a pesar de que se reportó a su área de trabajo a las 9:56 a.m.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, adoptadas de conformidad con el convenio colectivo aplicable, y de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Resulta oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin,

---

<sup>2</sup> La misma prohíbe lo siguiente: "Falsification of the timekeeping procedures, time records, or recording another employee's time."

Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA § 3375, y Trinidad vs. Chade, 2001 JTS 10*. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe.

Los conflictos o situaciones personales pueden o no afectar negativamente el rendimiento del empleado, pero definitivamente las ausencias sin autorización del área de trabajo, las llegadas tarde y, sobre todo, la alteración de los registros de asistencia afectan el funcionamiento óptimo de la organización, y por consiguiente resultan inaceptables y ameritaban la imposición de medidas disciplinarias.

Teniendo presente que, una vez establecida por ACI la justa causa para la imposición de medidas disciplinarias, se revierte el peso de la prueba y recae sobre los hombros de la Unión la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que hagan meritorio atenuar la pena impuesta a la querellante, no bastaba con alegar que ACI no cumplió con el requisito de probar la existencia de justa causa.

Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje -flexibilidad, rapidez e informalidad-, se puede inferir que el debido procedimiento de ley que en él se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que distingue a la audiencia judicial. La audiencia de arbitraje no se gobierna

es cierto que es responsabilidad de cada parte proveer la evidencia necesaria para sustentar sus alegaciones; es decir, que las partes deben comparecer a la audiencia debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro, con toda la evidencia oral y documental necesaria. Véase el *Artículo X del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

En vista de las circunstancias que rodean la suspensión de empleo y sueldo, y el despido de la señora Campis, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

ACI no abusó de su discreción al suspender de empleo y sueldo durante cinco (5) días, y despedir a la Sra. Kristal Campis Berríos; por consiguiente, se desestiman las respectivas querellas, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de las mismas.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de octubre de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 31 de octubre de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ  
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966