

GOBIERNO 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

FIDEICOMISO OLÍMPICO DE
PUERTO RICO
(Patrono o Albergue)

Y

PROSOL- UTIER
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

Caso Núm.: A-16-3092

SOBRE: SUSPENSIÓN (Falta de
Respeto y Conducta Impropia)
Sr. Gilberto Meléndez

ÁRBITRO: Mariela Chez Vélez

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, de febrero de 2018. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, el 16 de marzo de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

“Por el Patrono”: el Lcdo. Miguel Palou, asesor legal y portavoz; la Sra. Yanira Morales, Directora de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Nigel Hernández, Supervisor de Oficiales de Seguridad del Albergue y testigo.

“Por la Unión”: la Lcda. María Suárez, asesora legal y portavoz; el Sr. Luis Pedraza, presidente de la Unión; el Sr. Eduardo Colón, presidente de Capítulo; el Sr. Ángel Soto, delegado y testigo; y el Sr. Gilberto Meléndez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por esta, Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión de 5 días de empleo y sueldo que el Patrono impuso al querellante estuvo justificada. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, a luz del Convenio Colectivo aplicable, de las normas de derecho sobre el debido proceso de ley y la prueba, si procede la revocación de la acción disciplinaria impuesta al unionado Gilberto Meléndez Colón, por razón de las siguientes violaciones al procedimiento disciplinario dispuesto en el Manual del Empleado y a las normas del debido proceso de ley:

Los cargos disciplinarios imputados no constituyen infracción, conforme el Manual de Empleado de 1 de octubre de 2011.

La sanción disciplinaria impuesta no aparece identificada ni notificada previamente al empleado.

La sanción disciplinaria establecida no corresponde a los cargos disciplinarios imputados.

De determinarse que se configuran las antes mencionadas violaciones al debido proceso de ley que le asiste al unionado, ordene la revocación de la acción disciplinaria impuesta; con cualquier otro remedio que corresponda.

De la Honorable Árbitro entender que no se cometieron las violaciones al Convenio y a las normas del debido proceso de ley antes expresadas, determine que el unionado no cometió las faltas imputadas de las mencionadas del Manual del Empleado y las disposiciones del Convenio Colectivo

vigente, por lo que, procede la revocación de la acción disciplinaria impuesta.

De determinarse que no cometió las faltas que se le imputan, ordene la eliminación inmediata de la presente acción disciplinaria del expediente de personal oficial del Sr. Gilberto Meléndez Colón, con cualquier otro remedio que proceda.

En el uso de la facultad conferida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar a tenor con la prueba presentada y el Convenio Colectivo, si la suspensión de 5 días del querellante estuvo o no justificada. De determinar que no se justifica, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XVII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Sujeto a las disposiciones de ley aplicables y a menos que esté limitado expresamente por alguna disposición expresa de este Convenio, la Unión reconoce que hay derechos y funciones que corresponden al Albergue, incluyendo, pero no limitado a: derecho de la gerencia a dirigir y controlar todos los negocios del Fideicomiso; determinar el tamaño y nivel de la fuerza obrera; el control y dirección de la fuerza obrera; la selección de personal; el derecho de introducir métodos y equipo nuevo y mejor, incluyendo el derecho de automatizar funciones y procesos de trabajo; decidir la naturaleza de la maquinaria a ser

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

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 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios. Sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

utilizada; los servicios a ser prestados; los métodos a ser utilizados en apoyo de las operaciones del Albergue y el fijar itinerarios de trabajo, incluyendo los periodos de comienzo y terminación de los trabajos. El albergue y la Unión reconocen que los derechos conferidos en este Acuerdo han sido aceptados por ambas partes y que los mismos deberán ser honrados por ambos en todo momento.

Sección 2: El Albergue tendrá el derecho de suspender ("lay off") empleados en caso de disminución de trabajo, o insuficiencia de fondos, o por alguna otra razón operacional válida.

Sección 3: El Fidecomiso podrá implantar reglas y reglamentos razonables relacionados con la conducta de sus empleados sin perjudicar el derecho de la Unión de poder impugnar cualquier acción disciplinaria que le sea impuesta a un empleado bajo dichas reglas y reglamentos, a través del procedimiento de agravios establecido en el Artículo XI de este Convenio.

MANUAL DEL EMPLEADO

CAPÍTULO SÉPTIMO: NORMAS DE CONDUCTA

I...

III. INDISCIPLINA Y CONDUCTA VIOLENTA

Las siguientes acciones y/o faltas se considerarán como indisciplina o conducta no permitida y conllevarán severas medidas disciplinarias.

1. Insubordinación y/o faltarle el respeto a supervisores, cliente visitantes o compañeros de trabajo.
2. Participar en cualquier acto o amenaza de violencia, pelea o agresión física o verbal entre empleados, con clientes o relacionados. Así mismo, ningún empleado deberá fomentar ese comportamiento.
3. ...
...

11. Conducirse bajo conducta impropia y/o comportamiento inadecuado, entiéndase gestos, ademanes, posiciones, etc., y/o todo aquello lo cual proyecte una imagen negativa.

12. Maltratar a los clientes, compañeros o visitantes no será tolerado. Asimismo, se prohíbe utilizar lenguaje soez (palabras obscenas) abusivo, amenazante u ofensivo durante horas laborables o mientras esté en gestiones oficiales de la empresa.

...

21. Fomentar discordia, emitir comentarios inadecuados y/o intimidantes, falsos o canalizar incorrectamente una situación y no llevarla al foro correspondiente.

...

IV. HECHOS

1. El Sr. Gilberto Meléndez, aquí querellante, se desempeña como empleado de Mantenimiento de Áreas Verdes en el Albergue Olímpico.
2. El 1 de marzo de 2016, el Patrono mediante comunicación escrita suspendió por cinco días laborables de empleo y sueldo al Querellante. Dicha acción se basó en alegado incidente ocurrido el 28 de enero de 2016, entre el Querellante y el oficial de seguridad, Sr. Nigel Hernández.²
3. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada por el Patrono radicó el caso de autos ante este foro, el 22 de abril de 2016.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono sostuvo que la suspensión de 5 días laborales de empleo y sueldo impuesta al Querellante estuvo justificada. Argumentó que el Querellante incurrió en actos y conducta constitutiva de una violación de las Normas de Conducta de la

² Exhibit 1 del Patrono.

institución. Indicó, que ante el cuadro de hechos y circunstancias presentado luego de una extensa investigación, la conducta del Querellante atentaba contra el ambiente armonioso, de respecto y orden que permea en la institución. Por lo que, la Arbitro debe determinar que la suspensión de cinco días de empleo y sueldo se justifica.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión de empleo y sueldo de cinco días impuestos al Querellante no se justifica. Argumentó que la conducta imputada no le fue señalada oportunamente al Querellante para que este pudiera rectificar y explicar la alegada situación acaecida. De igual manera, sostuvo que la sanción disciplinaria adolece de un defecto de notificación; ya que, el Querellante no fue notificado de la intención del Patrono de aplicarle dicha sanción. Indicó además, que el Patrono no sostuvo el peso de la prueba como lo establece la jurisprudencia.

Con el propósito de probar que la suspensión de cinco días de empleo y sueldo impuesta al Querellante se justifica, el Patrono presentó los testimonios del Sr. Nigel Hernández y de la Sra. Yanira Morales.

El señor Hernández declaró que es asistente del coordinador de seguridad y que realiza funciones de supervisión. Indicó que el día de los hechos cerca de la hora de salida de los empleados, se encontraba cerrando el portón que da acceso a las bombas de gasolina. Declaró que mientras hacía esto, el Querellante salía de estacionamiento de empleados en contra del tránsito a poca velocidad y se acercó a él y le dijo: “tírate al medio para pasarte por encima so cabrón”. Testificó que luego, ese mismo día desde su casa, llamó al Director del Albergue y este le dijo que pusiera por escrito lo sucedido. Éste preparó un informe de novedades y se lo entregó al Director.

Por su parte, la señora Morales testificó que es la Directora de Recursos Humanos y que ha ocupado dicho puesto por espacio de unos cinco años y medios. Indicó que realizó una investigación del incidente del 28 de enero de 2016, en el cual estuvo envuelto el Querellante. Que luego de investigar el incidente se determinó suspender al Querellante y que la misma se le informó el 1 de marzo de 2016. Que para llegar a esa determinación se tomaron en consideración varios Informes de Novedades, las Actas de varias reuniones sostenidas y los expedientes de personal. Además señaló, que es ella la custodia de los expedientes de personal de todos los empleados.

En los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Ciertamente, el Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Así las cosas, somos de opinión que el Patrono no violó el Convenio Colectivo en el ejercicio de

su facultad y prerrogativa gerencial, según lo establece el propio Artículo XVII, supra, que trata sobre los Derechos de la Administración.

Analizada y aquilatada la prueba, consideramos que la suspensión de cinco días de empleo y sueldo del Querellante, como medida disciplinaria, se justifica a la luz de los hechos del caso de auto. Cabe señalar que la conducta exhibida por el Querellante representa ser una falta de respeto hacia un compañero de trabajo; por lo que, permitir este tipo de conducta pone en riesgo la buena marcha y funcionamiento del negocio.

Por tanto, en ausencia de evidencia que señale que el Patrono actuó de forma caprichosa, arbitraria o injustamente, emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos a tenor con la prueba presentada y el Convenio Colectivo que la suspensión de 5 días impuesta al Sr. Gilberto Meléndez estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 31 de mayo de 2018.



MARIELA CHEZ VÉLEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 31 de mayo de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN JACOB GREENAWAY
PRESIDENTE
PROSOL UTIER CAPITULO ALBERGUE OLIMPICO
PO BOX 9063
SAN JUAN PR 00908

LCDA MARIA E SUAREZ SANTOS
BUFETE SANTOS & SUAREZ
COND MIDTOWN STE B-1
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SRA YANIRA MORALES
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
FIDEICOMISO OLIMPICO DE PR
PO BOX 2004
SALINAS PR 00751

LCDO MIGUEL PALOU SABATER
BUFETE McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III