

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

OTIS ELEVATOR COMPANY
(Compañía)

Y

LOS GLADIADORES, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-1018

SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 26 de febrero de 2026, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 30 de marzo de 2026.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Otis Elevator Company, en adelante **"la Compañía"**, compareció: la Lcda. Glorimar Acevedo Cruz, asesora legal y portavoz; el Sr. Juan J. Rivera Saab, gerente general; el Sr. Pedro A. Falcón Santiago, supervisor y testigo.

Por Los Gladiadores, en adelante **"la Unión"**, compareció: el Lcdo. Aníbal Escanellas, asesor legal y portavoz; el Sr. Efraín Hernández, presidente; el Sr. Jesús A. Cestero, testigo; y el Sr. Gilbert Monge Astacio, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

Por parte del Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del querellante Gilbert Monge estuvo justificado. De no haberlo estado, que el árbitro provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.

De conformidad con el Artículo XVI inciso (g) del Convenio Colectivo el laudo debe ser emitido conforme a derecho. [Sic]

Por parte de la Unión:

Que la árbitro determine si el querellante, Gilbert Monge, el 21 de abril de 2025, se encontraba trabajando encima de la capota de un ascensor, sin el equipo de seguridad, en el proyecto Almacén Inmobiliario, por lo que su despido fue sin justa causa y en violación al Convenio Colectivo.
[Sic]

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido estuvo o no justificado. De haberlo estado, que se desestime la querella. De no haberlo estado, que se emita el remedio adecuado.

¹ Artículo IX- 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, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. Exhíbit Conjunto:

1. Convenio Colectivo 2023-2026.

A. Exhíbites del Patrono:

1. Aviso Verbal de 26 de abril de 2024.
2. Amonestación Escrita (*Second Warning*) de 8 de agosto de 2024.
3. *Safety Handbook*
4. Advertencia Escrita de 18 de octubre de 2024.
5. Carta de Despido de 23 de abril de 2025.
6. Video del Area del Almacén Inmobiliario de 21 de abril de 2025.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO XXIII SEGURIDAD

Sección 1: La prevención de accidentes industriales es un asunto esencial para el beneficio de los empleados y de la Compañía. La intención de la Compañía es proveer métodos seguros de trabajo a sus empleados contra peligros específicos. La Unión cooperará con la Compañía en la promoción del uso de procedimientos seguros y equipo protector.

ARTÍCULO XXVI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: Sujeto a las disposiciones de ley aplicables y los términos de este Convenio, la Unión reconoce que hay funciones, poderes y derechos que corresponden a la Compañía, por ejemplo, el derecho de la administración a dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía; el control y dirección de la fuerza obrera; la división de personal; el derecho de introducir métodos y equipo nuevo y mejor; decidir la naturaleza de la maquinaria que será utilizada; los servicios que se prestarán; los métodos que se utilizarán en las áreas de servicio y construcción; y el fijar itinerarios de trabajo para construcción o servicio. La

Compañía y la Unión reconocen que los derechos conferidos en este Convenio han sido aceptados por ambas partes y deben ser honrados por ambas en todo momento.

V. OTIS AMERICAS SAFETY HANDBOOK

1.1 INTRODUCTION

...

Two important terms exist in this document "shall" and "should". Any reference to "shall" indicates a requirement that **shall (mandatory and must) be followed**. Any reference to "should" is a recommendation that strong consideration should be given to.

Safety is everyone's responsibility at Otis, but your safety is your individual responsibility. As an Otis employee we expect you to work safely at all times. This includes working to identify risks before starting a job, documenting those risks in a JHA, and taking actions to reduce or eliminate the hazard before starting work.

1.4.2 EMPLOYEES RESPONSIBILITIES: FIELD EMPLOYEES

2. Obtain and follow prescribed safety procedures, standard work instructions and work practices before performing assigned task.
3. Use all required safety equipment when performing work.

1.8 SAFETY INSPECTIONS

The purpose of safety inspections is to identify potential hazards and unsafe conditions at job sites and put actions in place to eliminate hazard.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía se dedica a la instalación, modernización y reparación de elevadores.

2. El Sr. Gilbert Monge, aquí querellante, se desempeñó como Mecánico de Instalación y Modernización. Como parte de sus funciones debía asegurarse de que el proceso de instalación o modernización se ejecutara de forma adecuada. Del mismo modo, tenía que cumplir con las reglas de seguridad de la Compañía.
3. El Sr. Pedro Falcón, (Falcón), se desempeña como Gerente de Nuevas Instalaciones. Entre sus funciones está, supervisar, organizar y asignar el personal a los diferentes proyectos; y velar por el cumplimiento de los reglamentos de seguridad, etc.
4. El Sr. Falcón era el supervisor inmediato del Querellante.
5. Las políticas de seguridad de la Compañía se encuentran en el *Safety Handbook*. Allí se detalla el tipo de equipo de seguridad a utilizarse tanto en construcciones nuevas como en modernizaciones.
6. En el caso de proyectos de nueva construcción, es obligatorio el uso, dentro de los predios del proyecto, del siguiente equipo de protección personal (EPP): botas de seguridad, gafas de seguridad, guantes, capacete y el arnés de seguridad.
7. El 21 de abril de 2025, Falcón llegó, en horas de la mañana, al Proyecto del Almacén Inmobiliaria para recoger unos equipos. En ese proyecto de nueva construcción estaban trabajando el Querellante y el Sr. Jesús Cestero, (Cestero), quien además es delegado de la Unión.

8. Esa tarde, Falcón regresó al proyecto para realizar una inspección de seguridad. Allí vio al Querellante y a Cestero trabajando encima de la cabina del ascensor. El Querellante no tenía puestos los guantes, ni el casco, ni el arnés. Mientras que Cestero estaba trabajando sin el capacete de seguridad.
9. Falcón habló con Cestero sobre su incumplimiento al no tener el capacete puesto. Luego fue al baño, y al regresar observó que el Querellante estaba sin el arnés ni el capacete de seguridad a pesar de que se encontraban en un proyecto de nueva construcción.
10. Al ser cuestionado, el Querellante alegó que no estaba sobre el ascensor al momento en que llegó Falcón porque estaba en el baño. Cestero confirmó dicha versión.
11. Falcón solicitó las grabaciones de la cámara de seguridad del proyecto que enfocan tanto al frente como al lado que da acceso al área del baño.
12. De la grabación se desprende que el Querellante no fue al baño y tampoco salió de las instalaciones del proyecto durante el tiempo en que el señor Falcón estuvo allí. Por lo que reportó el incidente.
13. El 23 de abril de 2025, el Querellante fue despedido dado que contaba con sanciones disciplinarias previas, a saber:
 - a. Aviso Verbal de 26 de abril de 2024, al no completar los Safety Weekly Trainings y no ingresarlos al sistema de nóminas.
 - b. Suspensión de dos (2) días de 6 de agosto de 2024, por infringir los procedimientos de seguridad y las reglas cardinales de la Compañía al no utilizar el equipo adecuado.

- c. Aviso Escrito y Suspensión de 23 de enero de 2025, por no cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades al trabajar para otra compañía de elevadores y utilizar equipo de Otis. Al Querellante se le impusieron cinco (5) días de suspensión, a pesar de que correspondía el despido, y fue apercibido de que podría ser despedido si no mejoraba su desempeño.

14. Las sanciones previas no fueron cuestionadas por el Querellante o la Unión.

15. El 19 de mayo de 2025, la Unión incoó la presente querella ante este Foro.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

El Patrono argumentó que, el despido del Querellante estuvo justificado por sus repetidas violaciones de las normas de seguridad y salud de la empresa.

La Unión alegó que el despido no estuvo justificado.

El Patrono presentó suficiente evidencia, así como los testimonios de los señores Pedro Falcón y Juan Rivera Santos.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Querellante y del señor Cestero.

De la prueba presentada y del testimonio del Querellante se desprende que, este nunca tuvo puesto la totalidad del equipo de protección personal requerido en presencia de su supervisor.

Del mismo modo, admitió estar consciente de que en proyectos de nueva construcción es obligatorio el uso de todo el equipo de protección personal (EPP) dentro de las instalaciones.

Ciertamente el Querellante presentó un patrón de conducta irresponsable que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa al ponerse en riesgo de sufrir algún accidente que comprometiese su salud o su vida.

Las sanciones previas solo demuestran su falta de interés por mejorar, así como dejadez en cuanto al cumplimiento de las normas y procedimientos operacionales.

“En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello”. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763, 775 (1992).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2. - Justa causa para el despido, dispone que: se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono.

Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento

del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

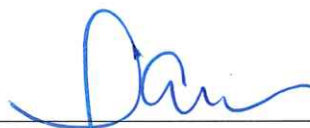
Por lo anteriormente expuesto, y en ausencia de evidencia que demuestre lo contrario, entendemos que le asiste la razón al Patrono. Por lo que, consideramos probada la terminación de empleo del Querellante.

VIII. LAUDO

El despido estuvo justificado. Se desestima la querella. Se ordena el cierre y archivo de esta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 de junio de 2026.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 23 de junio de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas.

LCDA. GLORIMAR ACEVEDO ARCE
SCHUSTER LLC
gacevedo@salawpr.com

LCDO. WILFREDO SOTO SUÁREZ
TORO, COLÓN & MULLET, P.S.C.
wsoto@tcm.law

SR. JOSÉ J. RIVERA
GENERAL MANAGER
OTIS ELEVATOR
Juan.rivera@otis.com

LCDO. ANÍBAL ESCANELLAS RIVERA
escanellasjuan@yahoo.com

SR. EFRAÍN HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
UNIÓN LOS GLADIADORES
unionlosgladiadores@hotmail.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA