

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

**SAN JUAN GAS**  
**(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚM: A-07-1451**  
**PLANTAMIENTO**  
**PROCESAL**

**A-07-1449**  
**DESPIDO**

**A-07-1450**  
**DESPIDO**

**ÁRBITRO:**  
**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 22 de mayo de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 24 de junio de 2008, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia fue la siguiente:

Por la Compañía San Juan Gas comparecieron el Lcdo. Ruperto Robles, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. George Flores, Gerente de Operaciones y testigo y el Sr. Jesús Rodríguez, Representante de la Compañía.

Por la Unión de Tronquistas comparecieron el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz y los Sres. Ramón Castro y Reinaldo González, querellantes y testigos.

## II. SUMISIÓN

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

Determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al despedir a los señores Ramón Castro y Reynaldo González en violación al Artículo 10, Sección 1.

Determinar si los señores Reynaldo González y Ramón Castro violaron el Reglamento Disciplinario del Convenio Colectivo en sus incisos 6, 8, 17, 21 y 27, en cuyo caso se determinará si el despido de estos fue o no justificado.

Determinar si estos querellantes han mitigado daños y/o que si se ordenase su reinstalación se deduzcan los haberes devengados.

El laudo que se emita será conforme a derecho a tenor con el Artículo XIV, Sección 5.”

Por su parte el proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo si la querella es arbitrable procesalmente, a la luz del Artículo X, Sección 3. De determinar que es arbitrable, desestime la misma. De determinar que es arbitrable, determine si el despido de los Querellantes fue justificado, a la luz de los hechos probados y el

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIII- Sobre la sumisión, inciso b) 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 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. Este tendrá latitud para emitir remedios.

Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos. De determinar que no, provea el remedio adecuado.”

Luego del análisis de la prueba documental como testifical y el Convenio Colectivo entendemos que los asuntos a resolver en el caso de referencia son los siguientes.

Determinar si el planteamiento procesal levantado por la Unión durante la vista de arbitraje procede. En caso de proceder, determinar si procede el remedio solicitado por ésta.

Determinar si los despidos de los querellantes estuvieron justificados. En caso de no estarlo proveeremos el remedio adecuado, incluyendo la reposición con los haberes dejados de percibir o cualquier otro remedio que proceda.

### **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

#### **ARTÍCULO XXVIII**

#### **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo son derechos exclusivamente inherentes a la Compañía.

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando en su sola discreción la Compañía decida tomar acción, incluyendo, pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Las partes en su legítimo proceso de la negociación colectiva acordaron hacer parte del Convenio Colectivo el Reglamento Disciplinario.

## ARTÍCULO X

### ACCIONES DISCIPLINARIAS

#### Sección 1. Notificación

Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión, y se harán constar los hechos que dan base a tal acción, fecha y lugar donde ocurrieron.

#### Sección 2. Cartas de Amonestación

Cualquier conducta que a tenor con el Reglamento Disciplinario de base para cartas de amonestación, se harán por escrito y se le advertirá al empleado que de reincidir en igual conducta, podrá tomarse una acción disciplinaria más severa contra él.

#### Sección 3. Agotamiento de Procedimientos

La Compañía no despedirá ni suspenderá a empleados, excluyendo los casos en que específicamente se establece como causa de suspensión y/o despido en el Reglamento Disciplinario, hasta tanto se agoten los remedios establecidos por el Convenio, en su Artículo de Procedimiento de Quejas y Agravios.

#### Sección 4. Procedimientos

Todo empleado tendrá derecho a carearse con la evidencia en su contra, y presentar sus defensas en cualquier caso de acción disciplinaria

#### Sección 5. Caducidad

Ninguna carta de amonestación o acción disciplinaria podrá usarse contra ningún empleado, transcurrido un (1) año de ocurridos los hechos que dan base a ella.

#### Sección 6. Reglamento Disciplinario

El Exhibit A que ha de formar parte de este Convenio.

**REGLAMENTO DISCIPLINARIO**

Asunto	1ra Ofensa	2da Ofensa	3ra Ofensa	4ta Ofensa
4. Manejo de maquina, vehículos o equipo de la compañía sin autorización o justificación para ello.	Amonestación	Suspensión	Despido	
6. Abandono de las funciones propias del puesto que ocupa sin justa causa o abandono del área de trabajo sin justa causa.	Amonestación	Suspensión	Despido	
8. Desempeñar sus deberes en forma negligente o deficiente.	Amonestación	Amonestación	Suspensión	Despido
17. Uso negligente de herramientas, equipo y material de la compañía.	Amonestación	Suspensión	Despido	
21. Permitir el manejo de vehículos de motor de la compañía por otro personal que no sea el autorizado para hacerlo.	Amonestación	Suspensión	Despido	
27. Daños intencionales y/o por negligencia de la propiedad, equipo y vehículos de la compañía.	Suspensión o Despido Despido			

## I. PLANTEAMIENTO PROCESAL- CASO 07-1451

En los inicios de la vista de arbitraje la Unión levantó un planteamiento que aunque fue expuesto como de arbitrabilidad debemos entender que es uno de carácter procesal. La Unión sostiene que la Compañía incumplió con lo pactado en el Artículo X- Acciones Disciplinarias del Convenio Colectivo en su inciso 3. Alegó que la querellada no podía despedir ni suspender sumariamente a los empleados del caso de referencia. Que el Reglamento Disciplinario dispone cuales son las causales por las cuales se puede despedir o suspender a un trabajador a la primera ofensa. Que este no era el caso que tenemos ante nuestra consideración por lo que se debía desestimar la querrela. Continuó alegando la Unión, que según el Reglamento Disciplinario, las faltas imputadas no conllevaban la suspensión o el despido a la primera sino meramente amonestaciones.

Además, en cuanto al inciso 1 del Artículo X la Unión sostuvo que la acción disciplinaria no fue notificada como se pactó. Alegó que ninguna de las cartas de suspensión le fue notificada al Delegado de la Unión.

Por su parte, la Compañía sostuvo que en ningún momento en este foro se trajo una violación al inciso 3 del Artículo X- Acciones Disciplinarias, sino que lo radicado en el foro fue en cuanto al inciso 1 de dicho articulo. Añadió, que no importa sobre cual inciso fuera la alegación de la Unión, ésta no tenía razón por lo que se debía desestimar el planteamiento.

De un análisis de la prueba documental como testifical entendemos que aunque hubo un fallo procesal en cuanto al inciso 1 no procede la desestimación tal como propone la Unión. Por otro lado, la imputación de la regla 27 del Reglamento Disciplinario permite a la Compañía imponer una suspensión o despido sumario al empleado a la primera ofensa. Este fue el caso que tenemos ante nuestra consideración. La querellada imputó a los dos querellantes la violación a la regla 27. Claro está, tiene que haber una posible relación de los hechos con la falta imputada. En este caso hubo un accidente en donde resultó en daño total un vehículo de la empresa, por lo que es razonable presumir que pudo haber habido negligencia por parte del o de los querellantes. Si esta queda probada o no por la Compañía, esa es otra cosa, pero lo cierto es que si se imputa, puede imponer una medida disciplinaria como suspensión o despido de manera sumaria. No así con el resto de las reglas de conducta.

No obstante, dicha violación tanto del inciso 1 como del inciso 3 no conlleva una resolución automática a favor de la parte querellante, tal como entendemos lo solicita la Unión. Esto, a pesar, de que concluimos que de la prueba surge que la Compañía violó el inciso 1 del Artículo X. Por otro lado, no nos convence el argumento esgrimido por la querellada de que la presencia de la Unión el día de la vista es prueba suficiente de que fue notificada. No se trata de la notificación para la vista ni del conocimiento que posteriormente pueda tener la querellante de la acción disciplinaria para activar el procedimiento de querellas. Se trata de si la Compañía cumplió o no con lo pactado en los incisos 1

y 3 del Artículo X del Convenio Colectivo y en este artículo en particular, en su sección 1, en donde se exige a la empresa una notificación por escrito al empleado con copia al Delegado y a la Unión. Entendemos que dicho argumento no requiere mayor comentario. Por otro lado, en el único lugar en el Convenio Colectivo en donde las partes pactaron una resolución automática en contra de la parte que viola los términos establecidos para la tramitación de querellas fue en el Artículo XIV-Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, Sección 3. En esta se pacto que la querella será resuelta en contra de la parte que se excedió de los límites establecidos y/o la parte que no siguió el procedimiento establecido en las Secciones 1a, 1b, 1c y Sección 2. Este mecanismo de resolución automática no fue pactado de forma expresa para el Artículo X del Convenio Colectivo, por lo que no puede presumirse su existencia. Esa no fue la intención de las partes en cuanto al Artículo X-Procedimiento Disciplinario.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

Aun cuando la Autoridad cometió la falla procesal imputada no procede la desestimación o resolución automática a favor de la Unión. Por otro lado, la Compañía podía suspender o despedir sumariamente a los querellantes al imputarle la regla de conducta número 27 tal como lo dispone el Procedimiento Disciplinario sin esperar una determinación final de un arbitro. Por todo lo anterior se desestima el planteamiento procesal levantado por la Unión.

**II. MERITOS DE LA QUERELLA- A-07-1449- DESPIDO DE RAMON CASTRO**

En este caso debemos resolver si las medidas disciplinarias impuestas por la querellada, San Juan Gas, al querellante, Sr. Ramón Castro estuvieron justificadas. En caso de no ser justificadas provereemos el remedio adecuado, incluyendo la reposición sin paga, con paga total o parcial, tal como lo dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XIV, Sección 7 del Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje. Es un principio establecido que los Patronos pueden disciplinar o despedir a un trabajador siempre y cuando medie una justa causa o una causa adecuada. Existen unos elementos a considerar para demostrar si existe tal causa adecuada. Entre estos el Patrono debe demostrar que el empleado cometió la falta que se le imputa y si la medida impuesta fue razonable de acuerdo a los hechos del caso. De no demostrarse dicha causa adecuada para el despido o la medida disciplinaria impuesta deberíamos concluir que la acción gerencial fue una arbitraria y caprichosa por lo que tendríamos que conceder un remedio adecuado que compense en cierta medida dicha arbitrariedad. En aras de demostrar su caso la Compañía sometió prueba documental como testifical. Dicha prueba testifical quedó incontrovertida pues la parte querellante no sometió prueba testifical para refutar la versión de los hechos dada por la querellada. No obstante, debemos decidir si dicha prueba constituye por el querellante una violación a las reglas de conducta señaladas en la carta de despido.

En el caso de referencia la Compañía intenta sostener contra el querellante, Sr. Ramón Castro la violación de cinco reglas de conducta establecidas en el Reglamento Disciplinario.<sup>3</sup> Los hechos de este caso son claros. Veamos.

La Compañía San Juan Gas se dedica a la distribución de gas licuado para lo cual posee un sistema de líneas soterrado de aproximadamente doscientas millas. Este sistema de líneas cubre el área de San Juan y se extiende hasta la zona de Isla Verde. Los hechos de este caso ocurrieron en el área de Trujillo Alto, lugar en donde la Compañía no da servicio de distribución de gas licuado.

En el momento de los hechos, el 28 de agosto de 2006, el Sr. Ramón Castro, querellante, se desempeñaba como conductor de vehículos. Ese día y sin autorización de la Compañía permitió que el Sr. Reinaldo González condujera el camión de tumba Ford F-350. Que ocurrió un accidente automovilístico en la carretera 181 de Trujillo Alto en donde estuvieron envueltos el Sr. Castro y el Sr. Reinaldo González. Según surge del informe policiaco este accidente ocurrió a las 11:30 a.m. y como producto del accidente el camión fue perdida total. Estos hechos ocurrieron en su hora de almuerzo. Además, surge de la prueba que durante el proceso investigativo se concluyó que quien tuvo la responsabilidad del accidente fue el otro vehículo.<sup>4</sup> En adicción, se desprende que el querellante en conjunto con el otro empleado, Sr. Reinaldo González, se comunicaron vía

---

<sup>3</sup> No podemos olvidar que dicho reglamento es parte del Convenio Colectivo por lo que deja de ser un acto unilateral del Patrono. Exhibit 1 Conjunto.

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

telefónica con el Supervisor para solicitarle permiso para ir a visitar a la señora madre del Sr. González a eso de las 11:30 a.m. y que aproximadamente media hora mas tarde llamaron al Supervisor para informarle del accidente.<sup>5</sup> No obstante, del informe policiaco surge que el accidente ocurrió a eso de las 11:30, o sea, momentos antes de hacer la llamada para solicitar permiso para visitar a la señora madre del Sr. González y no fue hasta media hora después que notificaron el accidente, luego de éste haber ocurrido.

De estos hechos, la Compañía procedió el 29 de agosto de 2006 a suspender al querellante, Sr. Ramón Castro de empleo y sueldo sujeto a investigación por violación a las Reglas de Conducta 6,8,17, 21 y 27 del Reglamento Disciplinario.<sup>6</sup> El 5 de septiembre de 2006 procedió a cesantearlo permanentemente por infringir las reglas de conducta mencionadas.<sup>7</sup>

De los hechos de este caso concluimos que el empleado violó la regla de conducta numero 21 al permitir el manejo del camión de la compañía por otro personal que no era el autorizado. El Sr. Castro permitió que el Sr. González condujera el camión que estaba asignado a él por la empresa. En cuanto a la regla numero 6 entendemos que no quedó probada pues no estaba en horario de trabajo ya que se encontraba en hora de almuerzo. La causal de abandono del área sin justa causa presupone estar en servicio, lo que no es el caso en esta

---

<sup>5</sup> Exhibit 5 de la Compañía.

<sup>6</sup> Exhibit 2 conjunto.

<sup>7</sup> Exhibit 3 conjunto.

querella aún cuando se encontraba en una zona donde la empresa no brinda servicio.

Por otro lado, desestimamos la regla numero 17 imputada pues no se configuró el uso negligente del camión, pues de los hechos surge que la culpa del accidente no fue producida por el querellante sino por el otro vehículo. Además, el no era quién conducía el vehículo, sino el otro querellante. La conducta de descuido, omisión, falta de previsión, de aplicación, de precaución<sup>8</sup> no está probada con los hechos de este caso. Por ultimo, en cuanto a la regla 27 entendemos que tampoco esta demostrada. No podemos concluir con la prueba sometida que el daño al vehículo fuera uno intencional y/o por negligencia del querellante. Esto a pesar de estar en una zona en donde la empresa no da servicio de gas licuado. Ser negligente implica una acción u omisión por parte del querellante que no quedó probada. La Compañía sostiene que el mero hecho de estar en otra zona en donde la empresa no da servicio de por sí prueba la negligencia. Entendemos que se requiere algo más para concluir tal hecho, como por ejemplo que ellos fueran los responsables del accidente en donde el vehículo resultó en perdida total, pero no fue así.

Concluimos, que de todas las reglas imputadas, solamente quedó probada la numero 21. Dicha regla conlleva una amonestación en la primera falta. Si fuéramos automáticos en la aplicación del remedio tendríamos que reponer al

---

<sup>8</sup> Definición del término adoptada del Diccionario de Términos Jurídicos, Rivera García, Ignacio, Segunda Edición, pagina 178.

empleado con paga. No obstante, el propio Convenio Colectivo dispone en el Artículo XIV, Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 7 la potestad al arbitro de proveer el remedio adecuado incluyendo una reposición sin paga, si así lo entiende, según los hechos del caso. Este lenguaje permite considerar atenuantes y agravantes en la conducta del querellante y de esta forma proveer un remedio adecuado y justo a los hechos del caso.

A tenor con esta línea conceptual tenemos que considerar la conducta deshonesto del querellante al actuar de forma conjunta para intentar engañar a su Supervisor. En el caso de referencia entendemos que la conducta deshonesto del querellante al intentar ocultar el hecho de que se fueron a realizar una gestión personal sin autorización de su Supervisor y efectuar una llamada, luego de ocurrido el accidente automovilístico sin informárselo a éste para intentar engañarlo, es un agravante que no puede ser pasado por alto. La suerte del querellante fue que no provocó dicho accidente y que no hubo perdidas humanas en el mismo. En **Alumbaugh Coal Corporation v. NLRB** se sostuvo lo siguiente: **“...In refusing to enforce the back pay order of the Board, the court of appeals stated that the employee’s dishonesty, although not directed at the employer, nevertheless adversely affected the company’s unemployment reserve account.”**<sup>9</sup>

Como vemos la conducta deshonesto desplegada es un agravante que nos impide poder conceder el remedio de reposición con paga. En el caso que

---

<sup>9</sup> Remedies in Arbitration, Hill, Marvin, Jr. and Sinicropi, Anthony, pag. 90-91.

tenemos ante nuestra consideración, la situación es mas grave, pues la conducta deshonesta se produce al no informar rápidamente sobre el accidente ocurrido y tratar de engañar al Supervisor respecto a la hora del mismo. Esta situación nos lleva a modificar el remedio de reposición con paga a una reposición sin paga.

Se confirma la violación a la regla 21 y se desestiman las reglas 6,8, 17 y 27. El despido no estuvo justificado pero se ordena la reposición sin paga por los fundamentos antes expuestos.

### **III. MERITOS DE LA QUERRELLA-A-07-1450-DESPIDO DE REINALDO GONZALEZ**

El Sr. Reinaldo González, querellante, era empleado de la San Juan Gas realizando las funciones de Operador de Digger. El 28 de agosto de 2006 a eso de las 11:30 a.m. llamó a su Supervisor para solicitarle permiso para ir a visitar a su señora madre por motivos de enfermedad. Ante tal pedido, su supervisor inmediato, Sr. George Flores accedió al mismo. Que luego y alrededor de treinta minutos más tarde el querellante llamó al susodicho supervisor para informarle que habían sufrido un accidente automovilístico. Por tales hechos, fue suspendido de empleo y sueldo temporeramente a lo que se concluía una investigación efectuada por la Compañía.<sup>10</sup> Luego, el 5 de septiembre de 2006, se le comunicó al querellante de su despido por violación a las reglas de conducta 4, 8, 17 y 27.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Exhibit 4 conjunto.

<sup>11</sup> Exhibit 5 conjunto.

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que el querellante solamente incurrió en violación a la regla de conducta numero 4 que consiste manejar maquinaria, vehículos o equipo de la compañía sin autorización o justificación para ello. Esta regla quedó claramente demostrada, pues estaba conduciendo el camión el día de los hechos y el no es conductor de camión sino de digger.

En cuanto a las conductas imputadas 8, 17 y 27 adoptamos igual análisis que en la querrela 07-1449- Despido de Ramón Castro. Entendemos que no quedaron configuradas dichas violaciones. No obstante, también adoptamos igual posición en cuanto a la posible reposición con paga del querellante. El Convenio Colectivo provee la facultad al arbitro para emitir un remedio de reposición con paga, reposición sin paga o con paga parcial. (Véase Artículo XIV, Sección 7)

Su conducta dirigida a engañar a su Supervisor es un agravante que impide conceder dicho remedio. Por todo lo anterior emitimos el siguiente laudo:

Se encuentra en violación a la norma de conducta numero 4, se desestiman las reglas 8, 17 y 27. No obstante, se ordena la reposición sin paga por los agravantes antes mencionados.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 13 de abril de 2009.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 13 de abril de 2009 y  
remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A LÓPEZ PACHECO  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912-3702

SR FERNANDO PÉREZ  
GERENTE GENERAL  
SAN JUAN GAS ACQUISITION  
PO BOX 9021632  
SAN JUAN PR 00902-1632

LCDO RUPERTO J ROBLES  
BUFETE ROBLES & FRIAS  
PO BOX 363973  
SAN JUAN PR 00936-3973

SR LEONEL MORALES  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE STE 202  
SAN JUAN PR 00912-3744

---

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III