

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
Tel. (787) 754-5302 a 5317

**UNITED AUTO WORKERS
LOCAL 2415 (UAW)
(Qurellante)**

vs.

**JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-1706¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-07-2617

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA,
JOSÉ A. NIEVES**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró el 28 de noviembre de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Sr. Edwin Rivera Ruiz, Representante Internacional de la UAW y Portavoz; el Sr. Miguel Martínez, Delegado; el Sr. José A. Nieves Arroyo, Querellante (Testigo); y el Sr. José Sierra Cosme, Testigo. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Sr. Arnaldo García, Director de Recursos Humanos y Portavoz.

¹ Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba testifical y documental que a bien tuviera presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación al finalizar la audiencia.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la sumisión, en su lugar sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Unión

La parte querellante propone lo siguiente, demostrar que el suspender de empleo y sueldo a José A. Nieves fue una acción que falta a la razón y al lenguaje establecido en el Convenio Colectivo entre la Unión Internacional UAW en adelante la UAW y su filial la Local 2415, en adelante la Unión.

Claramente es la labor de todo unionado reportar al supervisor cuando una situación u orden de otro supervisor pueda poner en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros de trabajo.

En el memorando interno dirigido al Sr. José Nieves se hace únicamente alusión al supuesto de que el señor Nieves detuvo las labores de los compañeros que laboran en los turnos nocturnos a eso del 8 de noviembre de 2006.

Es por está razón que solicitamos se le devuelvan los salarios dejados de devengar por el Sr. José A. Nieves, y cualesquiera otro que le corresponda toda vez que mediante prueba testifical demostraremos que bajo ningún concepto el Sr. Nieves detuvo de alguna forma las labores de la noche.

Por lo cual solicitamos a la Honorable Árbítro que declare ha lugar la presente querella y se le otorgue la compensación dejada de recibir por motivo de la suspensión

así como cualquier otro beneficio que en derecho le corresponda. [sic]

Por el Patrono

En vista de las posiciones encontradas en este caso A-07-2617 con relación a una suspensión al empleado José A. Nieves.

La Compañía se somete a la evaluación del árbitro en este caso.

Es importante aclarar que el empleado suspendido en el transcurso de varios días entre el 9 de noviembre y el 21 del mismo mes sometió varias querellas por diferentes causas. Incluso llevo al gerente del turno a una acusación ante los tribunales para luego desistir del mismo por falta de interés.

No obstante los meritos de la suspensión se verán durante la presentación que la acción fue justificada.

Además y no menos importante es meritorio aclarar que a pesar de varios intentos por reunirnos la local 2415 nunca estuvo preparada para discutir los meritos de las querellas y por ende entendemos que la misma esta a destiempo. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba presentada y del Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento², determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, determinar si la suspensión impuesta al querellante estuvo o no justificada.

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIV, Inciso B.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³**ARTÍCULO XVII**
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 5: El procedimiento de quejas y agravios consiste de:

- (a) **PRIMER PASO:** Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía deberá presentar su queja por escrito, primeramente al Supervisor, ya sea por si o por mediación del Delegado de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio (o), (sic) en caso de querellas disciplinarias o de antigüedad, desde que tuvo conocimiento de los hechos. El Supervisor dará su contestación no más tarde de los siguientes (5) días laborables, a partir de la fecha en que la queja le haya sido presentada para su consideración. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el Segundo Paso.

- (b) **SEGUNDO PASO:** En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el primer paso, ésta se presentará por la Unión al Gerente de Almacén o su representante autorizado, dentro de los siguientes cinco (5) días laborables desde la fecha en que el Supervisor contestó o debió contestar la querella, según el primer paso, o podrá obviarse este segundo paso y proceder a arbitraje por mutuo acuerdo escrito entre las partes. El Gerente de Almacén o su representante dará su contestación no mas tarde de los siguientes cinco (5) días laborables.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008. (Exhibit 1 Conjunto).

- (c) TERCER PASO: Si la querella no es resuelta satisfactoriamente en el segundo paso, el Presidente de la Unión o su representante designado, pedirá una reunión con el Gerente de Recursos Humanos o quien éste designe en su representación, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibir la contestación del Gerente de Almacén para tratar de resolver la misma. El Gerente de Recursos Humanos o su representante dará su contestación no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables.

...

Sección 7. De no llegarse a un acuerdo en dicha reunión el Presidente de la Unión tendrá diez (10) días calendario para decidir si somete o no el caso a arbitraje dentro de dicho término.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querella de autos contempla la suspensión de empleo y sueldo durante cinco (5) días, impuesta al querellante José A. Nieves Arroyo, por hechos ocurridos el 8 de noviembre de 2006. Nos corresponde, pues determinar conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, si la suspensión impuesta al señor Nieves, quien se desempeña como Operador de Almacén en el turno de 9:00 p.m. a 6:00 a.m., estuvo o no justificada.

Empero, al inició de los procedimientos de rigor, el Patrono levantó un planteamiento jurisdiccional de índole procesal. Arguyó para ello el incumplimiento por parte de la Unión, con las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Agravios. A

esos efectos debemos determinar, en primera instancia, si la querrella es o no arbitrable procesalmente.

A. Sobre la Arbitrabilidad Procesal.

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con la reunión entre el Gerente de Recursos Humanos y el representante de la Unión, establecida en el Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Sostuvo que a pesar de que las partes llegaron a reunirse en varias ocasiones, la Unión no estaba preparada para discutir los méritos de la querrella.

La Unión por su parte, sostuvo que la querrella era arbitrable, ya que las partes llegaron a reunirse. Alegó que la razón por la cual no se discutieron los méritos de la querrella responde a que el Sr. José Nieves, había radicado una querrella ante la policía contra su supervisor, y en el Tribunal le impartieron instrucciones de no discutir los hechos en controversia.

Luego de evaluar los planteamientos de ambas partes a la luz del Convenio Colectivo, determinamos que no procede la defensa presentada por el Patrono.

El Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios contemplado en el Artículo XVII, supra, establece que si la querrella no se resuelve en el Segundo Paso, el Presidente de la Unión o su representante pedirá una reunión con el Gerente de Recursos Humanos o quien éste designe, para tratar de resolver la querrella. Más adelante, la Sección 7 del mencionado Artículo XVII, establece que de no llegarse a un acuerdo en dicha reunión, el Presidente de la Unión tendrá diez (10) días calendario para decidir si somete o no el caso a arbitraje dentro de dicho término.

En el presente caso el Patrono no cuestionó los términos de radicación dispuestos en el Procedimiento de Quejas y Agravios, o el hecho de que no se hubiese celebrado la reunión dispuesta en el Tercer Paso; por el contrario, el Patrono admitió que las partes tuvieron la oportunidad de reunirse en varias ocasiones. Su alegación consistió en que en ninguna de dichas reuniones, a su entender, la Unión estuvo preparada para discutir los méritos de la querella.

Consideramos que tal alegación no evidencia algún incumplimiento por parte de la Unión con el Procedimiento de Quejas y Agravios. Ciertamente, el Tercer Paso de dicho procedimiento provee una reunión para que las partes traten de resolver la controversia; sin embargo, de no resolverse allí el agravió, la Unión podrá radicar su querella ante un Árbitro, como ha sucedido en el presente caso. A esos efectos, determinamos que la querella es arbitrable.

B. Sobre los Méritos

El Patrono alegó que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante estuvo justificada, ya que el 8 de noviembre de 2006, éste interrumpió las labores en el turno de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. y le faltó el respeto al Sr. David Acevedo. Sostuvo que el día de los hechos el Sr. David Acevedo, Gerente de turno, le impartió instrucciones al Sr. Francisco Ramos, empleado del almacén, para que condujera el vehículo monta carga conocido como "monito"; y que el querellante detuvo al señor Ramos indicándole que él no podía conducir el vehículo, ya que no tenía licencia. Sostuvo que la acción del querellante provocó una discusión entre éste y el Sr. David Acevedo, por lo cual el grupo de trabajo interrumpió las labores.

La Unión sostuvo que la suspensión fue injustificada ya que el querellante no detuvo las labores de su turno. Alegó que la acción del querellante fue únicamente a los efectos de reportar al supervisor una situación que ponía en riesgo la seguridad de sus compañeros de trabajo.

Para sustentar su posición, la Unión presentó el testimonio del querellante y del Sr. José Sierra, empleado del almacén en el turno de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. En suma, la prueba testifical de la Unión giró en torno a lo siguiente: Que el 8 de noviembre de 2006, el querellante se percató de que el Sr. Francisco Ramos, estaba conduciendo el vehículo monta carga conocido como "monito". Que el querellante detuvo al señor Ramos para preguntarle quién lo había autorizado a conducir el vehículo, ya que anteriormente le habían llamado la atención por haberlo utilizado. Que el señor Ramos le indicó al querellante que el Sr. David Acevedo lo había autorizado. Que el querellante le indicó al señor Acevedo que el Sr. Francisco Ramos no tenía licencia ni adiestramiento para guiar el "monito" y que podía ocasionar un accidente. Le señaló además, que días antes, él mismo había regañado a Francisco Ramos por guiar dicho vehículo y ahora lo estaba autorizando. Que el señor Acevedo y el querellante se enfrascaron en una discusión en la cual el señor Acevedo agredió al querellante. Que el querellante llamó a la policía. Que en ningún momento la producción se detuvo. Que el querellante no instó a ninguno de sus compañeros a detener las labores.

Constatando así la posición de ambas partes, nos disponemos a resolver.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la

afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.⁴ En el presente caso, el Patrono no pudo demostrar mediante prueba afirmativa, clara y convincente sus imputaciones. Este no presentó, como mínimo, el testimonio del supervisor involucrado Sr. David Acevedo. Simplemente se limitó a presentar sus alegaciones mediante la argumentación del Director de Recursos Humanos y Portavoz en el caso, Sr. Arnaldo García.

Ante la insuficiencia de prueba por parte del Patrono no consideramos probadas las faltas imputadas, por lo que dejamos sin efecto la medida disciplinaria impuesta al querellante mediante el siguiente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante José Nieves Arroyo, no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite el presente laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de enero de 2008.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

⁴ JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de enero de 2008 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR EDWIN RIVERA RUIZ
REPRESENTANTE INTERNACIONAL
UAW LOCAL 2415
EDIF. TORRES CPA BUS. CENTER STE 201
CARRETERA ESTATAL 190 KM. 13.7
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
VISTA MAR
CAROLINA PR 00984

SR. ARNALDO J. GARCÍA SOLÁ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III