

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**SARTORIUS STEDIM FILTERS,
INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES
(Sindicato o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2035

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

CASO NÚM. A-09-200

**SOBRE:
DESPIDO POR PELEAS Y
AGRESIÓN**

**ÁRBITRO:
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de enero de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 16 de marzo de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: el Lcdo. Polonio J. García, Asesor Legal y portavoz; el Sr. Marcos López, Representante de Sartorius; el Sr. Justino Cruz, Gerente de Recursos Humanos, testigo; el Sr. Carlos Valentín, Gerente de Producción, testigo; y el Sr. Isaac Vega, testigo.

POR EL SINDICATO: el Lcdo. Wendell Bonilla Vélez, Asesor Legal y portavoz; el Sr. Roberto Pérez Rodríguez, Delegado de Taller; el Sr. José Rosado Caraballo, testigo; el Sr. José Nazario Vélez, testigo; y el Sr. José Torres Rodríguez, querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, no obstante, cada una presentó su propuesta. Las mismas se detallan a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable Arbitro determine si la presente querella es o no arbitrable procesalmente, bajo las disposiciones del Convenio Colectivo y las del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

De ser arbitrable, entonces, que la Honorable Arbitro determine si el despido del Sr. José Torres estuvo o no justificado, bajo las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable, el Manual del Empleado y las normas legales aplicables. De no estarlo, que el Arbitro provea el remedio que corresponda con arreglo al derecho aplicable.

POR EL SINDICATO:

Que la Arbitro determine si el Patrono (Sartorius) despidió ilegal e injustificadamente de su puesto al Sr. José M. Torres Rodríguez. De determinar que el despido fue injustificado, provea el remedio adecuado.

Cónsono con las disposiciones pertinentes del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado, luego de evaluar ambas propuestas, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable en su modalidad procesal. De ser arbitrable, determinar si el despido del Sr. José M. Torres Rodríguez estuvo o no justificado. De no ser arbitrable, desestimar la misma.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO V

Derechos de la Gerencia

- 5.1 Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; discontinuar operaciones, transferir de una posición a otra por razones válidas; establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipos, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación mas eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.
- 5.2 Lo anterior será como tal, siempre y cuando, no conflija con las disposiciones de este Convenio, o sea, el Patrono retendrá su derecho de administrar su negocio de la manera más eficiente, de acuerdo con su

criterio, que le permita obtener el patrocinio de sus clientes potenciales, siempre y cuando el Patrono no utilice los derechos antes mencionados de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria.

Artículo VI

Procedimiento de Quejas y Agravios

6.1 En caso de querellas que puedan surgir durante el término de este Convenio entre los empleados, la Unión y el Patrono, dichas querellas serán procesadas de la siguiente manera:

6.1^a **PASO UNO:** Dentro de cinco (5) días laborables de la ocurrencia del evento que da causa para la querella, el empleado, a través del Delegado de la Unión, o de un representante de la Unión, deberá presentar por escrito la querella a su supervisor inmediato.

Si la querella no es resuelta en ese tiempo, debe ser sometida por escrito al (a la) Directora de Recursos Humanos durante los siguientes cinco (5) días laborables.

6.1b **PASO DOS:** Luego de haber recibido la querella por escrito del delegado o un representante de la Unión, el (la) Directora de Recursos Humanos y la Unión harán los arreglos para tener una reunión para discutir la querella dentro de los próximos diez (10) días laborables. Si la querella no es resuelta como resultado de esa reunión o si la reunión no se lleva a cabo, la Unión deberá pasar la querella al **PASO TRES**.

6.1c **PASO TRES:** Para pasar a este paso, si la querella no es resuelta dentro de los próximos cinco (5) días laborables a partir de esta reunión, o si la reunión no se lleva a cabo, la Unión deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los próximos

quince (15) días laborables de haber recibido la decisión por escrito del Patrono.

6.1d El árbitro a resolver la querella pendiente, deberá ser escogido del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los próximos (15) días laborables de haber recibido la decisión por escrito del Patrono.

6.1e La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando la misma sea conforme a derecho. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, revisar, quitar o añadir ninguno de los términos y disposiciones del Convenio.

6.1f Cualquier querella no contestada por el Patrono dentro de los términos especificados en los **PASOS DOS y TRES** de este procedimiento, será considerada denegada y la parte agraviada tiene que pasar la querella al próximo paso en el procedimiento y la falla en hacer tal cosa será considerada como un retiro o abandono de la querella, por la cual, la parte agraviada no tendrá recursos adicionales de querellas y agravios.

6.1g Días laborables se definen como aquellos donde se trabaje en la planta por lo menos un turno de trabajo completo de ocho (8) horas. No incluirá sábados, domingos, ni días feriados para propósitos del Artículo VI de este Convenio Colectivo.

6.2 El patrono pagará el tiempo que utilice un empleado querellante en ventilar su reclamación en una vista de arbitraje hasta un máximo de cuatro (4) horas, siempre y cuando estas horas conflijan con su turno regular de trabajo. Este beneficio será concedido si el empleado prevalece en su reclamación.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Sartorius Inc., en adelante “la Compañía” es una empresa dedicada a la elaboración de filtros industriales utilizados en el funcionamiento de equipo biomédico.
2. El querellante, José M. Torres Rodríguez, ocupó una plaza como Operador de Cartuchos II, en la Compañía.
3. Mediante comunicación de 30 de mayo de 2008, la Compañía separó permanentemente de su empleo al Querellante, por éste haber infringido las Normas de Conducta al verse involucrado en un altercado de agresión física con otro empleado.
4. El 11 de junio de 2008, la Unión radicó una querrela por entender que el Querellante fue despedido de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria. Dicho trámite constituyó el Primer Paso del Procedimiento de Ajuste de Querellas.
5. El 23 de junio de 2008, el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, contestó la querrela presentada por la Unión.
6. El 27 de junio de 2008, la Unión radicó la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Procesal

Inicialmente, nos corresponde atender un planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado por la Compañía. En síntesis, ésta alegó que la Unión incumplió con el requisito de debida notificación al no proveerle con copia de la solicitud de arbitraje a la Compañía. Dicha notificación, al amparo del Reglamento para el Orden Interino de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ debió gestionarse al siguiente día de su radicación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. A los fines de validar su contención, la Compañía presentó el testimonio del Sr. Justino Cruz, Gerente de Recursos Humanos, quien confirmó no haber recibido ningún documento que le pusiera en conocimiento sobre la radicación en cuestión.

La Unión, por su parte, presentó un documento, fechado el 26 de junio de 2008, que contenía un reporte de transacción de facsímile² que evidenciaba el envío de copia de la solicitud de arbitraje correspondiente al caso de autos. Sin embargo, la Compañía rebatió ese planteamiento indicando que el número de fax al cual se envió dicho documento no fue reconocido por el Director de Recursos Humanos.

¹ Artículo VII, Inciso b:

- Copia de la solicitud de arbitraje deberá ser notificada por correo ordinario o fax, por el solicitante a la otra parte en el procedimiento, no más tarde del día laboral siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

² Véase Exhibit 1 de la Unión.

En primer lugar, entendemos que el hecho de que el testigo de la Compañía no reconociera el número de fax contenido en el documento presentado en evidencia, no necesariamente implica que la Unión no haya enviado copia de la radicación en arbitraje a ésta. El recibo de envío del facsímile presentado por la Unión y admitido como exhibit nos merece total credibilidad.

En segundo lugar, en cuanto al requisito de notificación contemplado en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje, nos remitimos a nuestra decisión sobre un asunto análogo al presente, en el Caso A-07-3854, entre estas mismas partes. Citamos:

La arbitrabilidad procesal nos remite a condiciones intrínsecas relacionadas con los procedimientos contractuales. Por el contrario, los procedimientos administrativos del Negociado de Conciliación y Arbitraje son de carácter extrínseco a la controversia.

Asimismo, tal y como lo señala su exposición de motivos, nuestro Reglamento fue creado con el propósito de gobernar los procedimientos internos que se llevan a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, a los fines de lograr mayor uniformidad, rapidez, justicia e imparcialidad en la solución de las controversias laborales, así como aquellos otros servicios que se establecen y que son necesarios para la consecución y mantenimiento de la paz laboral. Es decir, éste fue creado para regir los procedimientos internos de arbitraje y no para fiscalizar la manera en que los usuarios del Foro deben tramitar sus querellas. A los fines de tramitar efectivamente tales asuntos, las partes acuerdan unas guías, de carácter mandatorio y de estricto cumplimiento, que son incorporadas al convenio colectivo.

Dicho esto y luego de haber examinado el Convenio Colectivo, en lo pertinente, podemos concluir que la Unión cumplió con el procedimiento allí acordado. El Artículo VI, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, no dispone que la Unión deberá notificar a la Compañía sobre la radicación de las querellas ante el foro de arbitraje.

Por ende, determinamos que el presente caso es arbitrable en su modalidad procesal. Nos corresponde, entonces, proceder a la evaluación y posterior adjudicación de los méritos.

Méritos

Nos corresponde, en esta instancia, determinar si el despido del querellante, José Torres Rodríguez, estuvo o no justificado. A éste se le imputó su participación en una pelea con otro empleado, durante horas laborables. Sobre este asunto, la Regla número 21 del Manual del Empleado claramente establece el despido como sanción, en una primera ofensa, por agredir físicamente a algún empleado de la Compañía.

La Unión, por su parte, sostuvo que la Compañía tomó una medida disciplinaria incapaz de sostenerse con la evidencia presentada. Por tal razón, solicitó la restitución a su empleo del querellante, y el pago de los haberes dejados de percibir.

La Compañía, responsable del peso de la prueba, sustentó su contención mediante la presentación de un video³ tomado por las cámaras de seguridad. En el mismo, se muestra al Querellante mientras protagonizaba una reyerta con el otro empleado implicado. Del mismo modo, ésta presentó el testimonio del Gerente de Planta, Sr. Carlos Valentín, quien identificó plenamente al querellante como uno de los involucrados en el altercado. Asimismo, declaró que mientras efectuaba la investigación correspondiente a estos hechos, ninguno de los implicados aceptaron su participación en la trifulca, no empujó a conocer de la existencia del susodicho video.

La evidencia presentada por la Compañía, específicamente, el video que exhibe la pelea entre el Querellante y el otro empleado, constituye una prueba concluyente e irrefutable de la contención patronal y que, de ninguna manera, podemos pasar por alto. De hecho, nuestro más alto Foro ha determinado que el valor probatorio de las cintas de video es incuestionable toda vez que perpetúan de modo certero, eficiente y confiable –más allá de la capacidad normal de los sentidos humanos– la conducta delictiva de un acusado; ese tipo de evidencia es de incalculable valor probatorio para perpetuar un testimonio. Pueblo v. Luzón y Bauzá, 82 JTS 124, Vol. VI p. 2818.

³ Dicho video fue oportunamente autenticado mediante la presentación del testimonio del Sr. Isaac Vega, Técnico de Video, quien declaró en cuanto a los detalles técnicos de la cinta.

Aceptando la veracidad de la prueba, procede indicar que en nuestra jurisdicción está firmemente establecido que las agresiones y peleas entre trabajadores representan ofensas serias que ameritan la más pronta intervención de la empresa donde acontecen tales eventos. Dicha conducta es considerada como inadmisibles y reprochables toda vez que tiene el potencial de afectar la moral y la armonía del ambiente laboral, lo cual no sólo podría tener el efecto de mermar la productividad, sino el de converger en consecuencias más graves. Por ende, entendemos que, al aplicar la sanción impuesta, la Compañía actuó correctamente y dentro de la facultad que le confiere el Convenio Colectivo, en su Artículo V, sobre Derechos de la Gerencia, supra. El cual le faculta a establecer y hacer cumplir reglas de conducta que sean razonables para lograr una operación más eficiente, siempre y cuando, no sean aplicados de manera injusta y caprichosa.

Así las cosas, y a tenor con gravedad de la falta incurrida, procede la ratificación de la sanción impuesta.

LAUDO

El despido del Sr. José Torres Rodríguez estuvo justificado. Confirmamos el despido impuesto al mismo y desestimamos la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 17 de abril de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO PAGÁN
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABJS
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00924

SR JUSTINO CRUZ
GERENTE DE RECS HUMANOS
SARTORIUS STEDIM FILTERS INC
PO BOX 6
YAUCO PR 00698

LCDO WENDELL BONILLA
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
SALA HERNÁNDEZ & GARCÍA, CSP
COND SAN VICENTE OFIC. 102
8169 CALLE CONCORDIA
PONCE PR 00717-1556

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**