

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. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

CERVECERÍA INDIA, INC.
(Compañía)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE CERVECERÍA
INDIA DE MAYAGÜEZ, PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDOS DE ARBITRAJE

CASOS NÚM. A-06-2837 Y A-06-2838¹

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE
SEGURIDAD Y DESPIDO POR
ABANDONO DE TRABAJO E
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO:
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los casos de referencia se celebraron en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Mayagüez, Puerto Rico, los días 30 de enero y 5 de marzo de 2007. Los casos quedaron sometidos para su resolución el 4 de mayo de 2007, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Cervería India, Inc., en lo sucesivo denominada "la Compañía": el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Eгна Quiñónez, Gerente Interina de Recursos Humanos; y los testigos: Sra. Beatriz Vigil Lebrón, Sra. Lizmaira Sánchez Crespo, Sr. Edwin Nieto Rodríguez, Sr. Carlos A. Collazo Vázquez y Sr. Jonathan Torres.

¹ Por razón de economía procesal se ventilaron los méritos de estos casos en conjunto.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Cervecería India de Mayagüez, Puerto Rico, en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Nelson Minguela, Presidente; el Sr. Billy Crespo, Miembro del Comité de Quejas y Agravios; el Sr. Alex Ramos Millán, Miembro del Comité de Quejas y Agravios; y el Sr. Benjamín López Rosas, Querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la suspensión de empleo y sueldo notificada mediante carta del 17 de marzo de 2005 y el despido notificado mediante carta del 17 de octubre de 2005, ambos relacionados con el Sr. Benjamín López, estuvieron o no justificados. De no haber estado justificada la suspensión y/o el despido, que la Árbitro provea el remedio que proceda conforme al Convenio.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES A LOS CASOS

ARTÍCULO VIII ACCIONES DISCIPLINARIAS

...

2. La COMPAÑÍA podrá suspender de empleo y sueldo en forma sumaria por un tiempo justo y razonable a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones incurra en las siguientes violaciones de disciplina:
 - a. ...
 - b. Insubordinarse o negarse a cumplir con una orden razonable de trabajo dada por el representante del Patrono o violar las normas de trabajo establecidas.

- c. Desatender sus deberes o de otra manera abandonar su trabajo durante horas laborables, excepto para sus necesidades físicas indispensables.
- ch. Negarse a usar el equipo de seguridad que le sea entregado por la COMPAÑÍA para su protección personal mientras desempeña sus labores, excepto cuando demuestre que el uso de dicho equipo constituye un riesgo mayor para su salud que no utilizarlo, de conformidad con la ley.
- d. ...
- e. Se dispone, que cualquier empleado que viole por segunda vez las reglas de disciplina indicadas en esta sección, podrá ser despedido o suspendido en la forma sumaria que se indica en la Sección 1 de este Artículo, por hechos ocurridos en un período no mayor de veinticuatro (24) meses.

...

- 3. La COMPAÑÍA podrá amonestar por escrito a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones incurra en los siguientes actos de indisciplina:

...

- e. Violar las reglas de salud y seguridad establecidas por la EMPRESA y la ley.

ARTÍCULO IX COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- 3. ...

ARBITRAJE

...

- g. En caso de suspensión o despido de un obrero, si se ordenase por resolución final del árbitro su restitución en el trabajo, LA COMPAÑÍA le pagará a dicho obrero el importe del salario dejado de devengar en el aquel período o término en que el árbitro considere que estuvo indebidamente suspendido o despedido, más una

penalidad igual al veinticuatro (24%) por ciento del salario dejado de devengar.

...

ARTÍCULO XXXVIII SEGURIDAD Y SALUD

3. Todos los trabajadores velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán estrictamente con todas las medidas de seguridad establecidas excepto cuando el cumplir con la medida de seguridad constituya un riesgo mayor para su salud que no cumplirla, de conformidad con la ley.
5. LA COMPAÑÍA suministrará a los trabajadores el equipo de seguridad que las leyes y reglamentos de las agencias pertinentes requieran. Entendiéndose, que los trabajadores vendrán obligados a usar en su trabajo el equipo de seguridad que LA COMPAÑÍA suministre.

...

ARTÍCULO XXXIX DISPOSICIONES GENERALES

...

5. Todo trabajador cubierto por este convenio que no pueda asistir a su trabajo por alguna causa no relacionada a su salud, notificará a LA COMPAÑÍA y a LA UNIÓN con veinticuatro (24) horas de antelación o tan pronto sepa que no puede asistir al trabajo, lo que ocurra primero, entendiéndose que dicha notificación la puede hacer durante su período de labor anterior al que se vería obligado a ausentarse. La notificación la hará a su supervisor inmediato, y si éste no estuviese disponible, a un oficial de LA COMPAÑÍA de mayor jerarquía.

Cuando el trabajador entienda que necesita abandonar el trabajo, no lo podrá hacer hasta tanto obtenga permiso del supervisor inmediato, directamente, o si éste no está disponible, de un oficial de LA COMPAÑÍA de superior jerarquía.

LA COMPAÑÍA seguirá la práctica de que cuando conceda un permiso para que un trabajador se ausente del trabajo, lo hará por escrito, a cuyos efectos habrá un formulario para consignarlo.

Cuando un miembro de la directiva de la LA UNIÓN, delegado o subdelegado necesite ausentarse de su trabajo o abandonar su trabajo, seguirá el procedimiento antes indicado, excepto que el permiso no tendrá que ser por escrito. Al otorgar el permiso al representante de LA UNIÓN, se mantendrá un balance razonable entre la necesidad del trabajo y la gestión sindical.

Cuando un obrero sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y haya regresado a trabajar sujeto a recibir tratamiento médico, en ese caso, de los días que falte con motivo de citas médicas y/o tratamiento médico, LA COMPAÑÍA le pagará hasta un máximo de tres (3) días como si los hubiese trabajado. En caso de que el obrero apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado y no hubiese agotado los tres (3) días a que se refiere el párrafo anterior, podrá utilizar en el trámite apelativo a la Comisión Industrial aquellos días que no hubiese utilizado en citas y/o tratamiento médico. En el caso de empleados que hayan agotado su licencia por enfermedad se le concederán dos (2) días adicionales de licencia con paga, los que podrá utilizar lo mismo en citas, tratamiento médico o trámites de apelaciones. Cualquier día que el obrero utilice de los antes indicados en exceso de los tres (3) días ya mencionados, se le pagará con cargo a su licencia por enfermedad acumulada.

...

SUSPENSIÓN CASO A-06-2838

DETERMINACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se identificó como Exhibit Núm. 1 Conjunto.

2. El querellante, Benjamín López Rosas, se desempeñaba como Operador de Máquinas en la línea de envasado de la Compañía. Sus funciones eran sustituir a otros operadores durante recesos, períodos de tomar alimentos y ausencias.
3. Las Reglas de Seguridad de la Compañía² disponían que los empleados de la línea de envasado utilizarían el siguiente equipo: Capacete de seguridad, Gafas de seguridad, Protectores Auditivos, Zapatos de seguridad y Guantes para el manejo de botellas, latas, objetos filosos o químicos.
4. El 17 de febrero de 2005, el Sr. Edwin Nieto Rodríguez, Gerente de Producción y Servicios Técnicos, observó al Querellante en el área de producción, conocida como etiquetera, caminando sin las gafas de seguridad y sin los tapones de oídos. También, lo observó levantar unas botellas que estaban viradas en la máquina, conocida como conductor, sin guantes de seguridad.
5. El señor Nieto notificó de lo acaecido al Sr. Ángel Falto, supervisor inmediato del Querellante, para que tomara la acción correspondiente. Dicho supervisor se reunió con el Querellante y completó el formulario titulado "Reporte de Incidente". El Querellante en dicha reunión, así como en investigaciones posteriores, de ningún modo se negó a utilizar el equipo de seguridad.
6. El 17 de marzo de 2005, la Compañía suspendió al Querellante durante cinco (5) días laborables³ por alegadamente haber violentado las disposiciones del Convenio Colectivo: Artículo 8, Sección 2, Inciso (ch) y Artículo 38, Secciones 3 y 5, supra.

² Exhibit Núm. 8 de la Compañía.

³ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

7. El 3 de abril de 2006, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁴

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, la Compañía alegó que el 17 de febrero de 2005 el Querellante estuvo en el área de producción sin el equipo de protección personal completo. Que consideraron esta acción como una negativa a utilizar el equipo de seguridad, toda vez que anteriormente el Querellante fue orientado y amonestado verbalmente por no cumplir con las reglas de seguridad. Además, que no se justificaba la falta del Querellante, ya que tenía pleno conocimiento de los requerimientos de seguridad a través de la información provista en los rótulos y en los adiestramientos. Que a tenor con el Artículo VIII, Sección 2, Inciso (ch), supra, el cual dispone que la Compañía podrá suspender de empleo y sueldo a cualquier empleado por negarse a usar el equipo de seguridad, y con el Artículo 38, Secciones 3 y 5, supra, que exigen a los empleados a cumplir con las medidas de seguridad, procede la suspensión por cinco (5) días laborables impuesta al Querellante.

En apoyo a sus contenciones la Compañía presentó como testigos al Sr. Edwin Nieto Rodríguez, Gerente de Producción y Servicios Técnicos, al Sr. Carlos A. Collazo Vázquez, Supervisor de Salud y Seguridad Ocupacional y a la Sra. Beatriz Vigil Lebrón, Directora de Recursos Humanos, al momento de los hechos.

El señor Nieto Rodríguez acotó que fue testigo de una violación a las políticas de seguridad por parte del Querellante, aunque no se acordaba la fecha del incidente. Que se encontraba en la oficina de la línea número tres (3) con el supervisor Ángel Falto y

⁴ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

Erme García cuando observó, a veinticinco (25) pies de distancia, al Querellante caminando, proveniente del área de las “etiqueteras”, sin las gafas de seguridad y sin los tapones de oídos. También, lo observó levantar unas botellas viradas en el conductor sin guantes de protección. Que ante esta situación, indicó al Sr. Ángel Falto, supervisor inmediato del Querellante, que tomara las acciones correspondientes, las cuales consistían en reunirse con el Querellante y notificar al Departamento de Recursos Humanos. Que era de su conocimiento que el supervisor Falto cumplió con dichas encomiendas.

El Sr. Carlos A. Collazo Vázquez declaró respecto a las normas de salud y seguridad ocupacional. Éste indicó que la Compañía informa a los empleados de los riesgos a su seguridad y salud ocupacional, de las regulaciones de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional, conocida por sus siglas OSHA, y de los procedimientos adecuados para la protección personal a través de adiestramientos, material informativo y rotulaciones en las áreas de trabajo. Que la regulación de OSHA dispone que cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional, pero que el incumplimiento de éstas por parte del empleado no relevará al patrono de sus deberes estatuidos por ley. Además, atestó con relación a las protecciones que provee el siguiente equipo de seguridad: gafas, protege los ojos de laceraciones por explosión de botellas de vidrio; guantes, protege de cortaduras al manejar el vidrio; y tapones de oídos, requeridos por OSHA dado que el ruido del área de producción excede los niveles permitidos.

A preguntas del asesor legal de la Unión, el señor Collazo Vázquez señaló que si un empleado no utiliza el equipo de seguridad se orienta. Que procede disciplinarlo si reincide en esta acción o de negarse a cumplir con las normas de salud y seguridad ocupacional.

La Sra. Beatriz Vigil Lebrón atestiguó que advino en conocimiento de los hechos del caso mediante el informe de incidente suscrito por el supervisor Ángel Falto. Que como parte de la investigación realizada se reunió con el Querellante, confrontándolo con la información provista por el supervisor y con las declaraciones de los testigos. Que el Querellante admitió que al momento de los hechos no tenía puesto el equipo de seguridad completo. Éste le indicó que se quitó las gafas para tomar agua y se le olvidó ponérselas nuevamente. Además, que adentró la mano en el área del conductor para enderezar unas botellas. La señora Vigil expresó que el Querellante aceptó que anteriormente fue orientado con respecto al uso del equipo de seguridad.

El Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal de la Compañía, le preguntó a la señora Vigil Lebrón la razón por la cual no disciplinó al Querellante de conformidad con el Artículo 8, Sección 3, Inciso (e), supra, el cual dispone que la Compañía podrá amonestar por escrito a cualquier empleado por violar las reglas de salud y seguridad. Ésta respondió que no aplicó la susodicha disposición, ya que determinaron que la conducta del Querellante implicaba negativa a utilizar el equipo de seguridad (Artículo 8, Sección 2, Inciso (ch), supra). Esto debido a que anteriormente, en varias ocasiones, el Querellante fue orientado por ella y por su supervisor inmediato respecto a las reglas de seguridad y salud ocupacional. Además, de ser apercibido, a través de

adiestramientos y de las rotulaciones en el área de trabajo, del uso compulsorio del equipo de seguridad.

La Unión, por su parte, planteó que el Querellante no incurrió en actuación alguna que ameritara la imposición de la suspensión de cinco (5) días laborables. Esto debido a que la Compañía aplicó dicha medida disciplinaria basado en el Artículo 8, Sección 2, Inciso (ch), supra, el cual penaliza la negativa a utilizar el equipo de seguridad. Que toda vez que la Compañía no presentó prueba alguna de que el Querellante se negara a usar el equipo de seguridad no procede la aplicación de la referida disposición.

Para sustentar sus alegaciones, la Unión presentó como testigo al Querellante. Éste testificó que el 17 de febrero de 2005, alrededor de las 9:20 a.m., se quitó las gafas de seguridad para tomar agua de la fuente. Que acto seguido, observó virada una botella que salía de la “etiquetera”, por lo que procedió a enderezarla evitando que se dañara el producto. Luego de esto se puso su equipo de seguridad y regresó al trabajo. Que, alrededor de las 9:30 a.m., el supervisor Ángel Falto le llamó la atención debido a que el Sr. Edwin Nieto lo observó sin equipo de seguridad y le indicó: “Benjamín, en la próxima, que tú hicieras esto te voy a reportar”.

Presentada la prueba nos corresponde resolver.

En el presente caso es un hecho incontrovertible que el Querellante estuvo en el área de producción sin el equipo de seguridad, requisito establecido en el Convenio Colectivo y en virtud de ley. La Compañía por esta acción lo suspendió por cinco (5) días laborables basado en el Artículo VIII, *Acciones Disciplinarias*, Sección 2, Inciso (ch), supra, y en el Artículo XXXVIII, *Seguridad y Salud*, Secciones 3 y 5, supra, del Convenio Colectivo.

Las partes acordaron en el Convenio Colectivo que las acciones disciplinarias se regirían por las disposiciones del Artículo VIII, supra. A esos efectos, en el presente caso, por conllevar una acción disciplinaria, nos corresponde determinar si el Querellante incurrió o no en la falta imputada a tenor con el referido Artículo, a saber: *Negarse a usar el equipo de seguridad que le sea entregado por la COMPAÑÍA para su protección personal mientras desempeña sus labores*⁵.

Es meritorio destacar que la Compañía de ningún modo le imputó al Querellante haberse negado, de forma directa o expresa, a usar el equipo de seguridad. Ésta encontró incurso al Querellante de la susodicha violación disciplinaria por razón de que, anteriormente y en varias ocasiones, lo orientó y amonestó verbalmente por incumplir con el uso del equipo de seguridad. Además, por entender que el Querellante tenía pleno conocimiento de los requisitos de seguridad a través de la información provista en rótulos y en los adiestramientos.

La prueba de la Compañía para demostrar la alegada violación reiterada a la norma de uso de equipo de seguridad consistió, principalmente, en el testimonio de la Sra. Beatriz Vigil Lebrón. Las declaraciones de esta testigo fueron imprecisas debido a que no ofreció detalles, tales como: fechas, lugar y asunto discutido, de las argüidas múltiples orientaciones impartidas al Querellante. Su testimonio tampoco fue corroborado a través de otras pruebas, ya fueran testigos presenciales, registro de incidentes o de alguna constancia escrita. Por lo que, entendemos que la acción del Querellante de no usar el equipo de seguridad no implicó una violación reiterada, que tuviera el efecto de considerarse como una negativa a cumplir con las normas.

⁵ Sección 2, Inciso ch, supra.

Con relación al conocimiento del Querellante de los requisitos de seguridad, consideramos que éste, por sí solo, no es un factor para determinar que el Querellante se negó a usar el equipo de protección personal. Sobre este aspecto, es significativo el testimonio del Sr. Carlos Collazo Vázquez, quien declaró extensamente sobre los adiestramientos, rótulos y demás material educativo que se ofrece a los empleados respecto a las regulaciones de salud y seguridad. Éste señaló que si un empleado no utiliza el equipo de seguridad se orienta y que procede disciplinarlo en caso de reincidir o de negarse a cumplir con las normas. Nótese, que este testigo diferenció la acción de no usar de la de negarse. Ciertamente, entendemos que negarse conlleva un acto afirmativo de rehusarse, que no ocurrió en el caso de autos.

De conformidad con el análisis que precede determinamos que el Querellante no incurrió en la falta del Artículo VIII, Sección 2, Inciso (ch), supra. Siendo ésta la única violación imputada de las contempladas en el Artículo VIII, que rige por acuerdo de las partes las acciones disciplinarias, no procede la imposición medida disciplinaria alguna.

Cabe señalar, que nuestra determinación anterior se emite sólo a los efectos de que el Querellante no incidió en el Artículo VIII, Sección 2, Inciso (ch), supra. No debe entenderse como una claudicación a la obligación de los empleados de trabajar en observancia a las reglas de salud y seguridad ocupacional y a la responsabilidad de los patronos de exigir su cumplimiento.

DESPIDO CASO A-06-2837**DETERMINACIÓN DE HECHOS**

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso la Unión y la Compañía se encontraban negociando un nuevo Convenio Colectivo⁶.
2. El Querellante trabajó para la Compañía durante treinta y dos (32) años hasta su despido el 17 de octubre de 2005. Éste ocupó el puesto de Operador de Máquinas y sus funciones consistían en relevar a otros operadores de la línea número tres (3) durante sus ausencias, recesos y períodos de tomar alimentos. El Querellante durante sus años de servicio participó activamente en la Unión. Éste fungió como miembro del Comité de Quejas y Agravios y como Presidente.
3. El 14 de septiembre de 2005, la línea tres (3) de producción estuvo detenida dos (2) horas y media (1/2) debido a una avería en la máquina “etiquetera”, hasta su reparación a las 8:45 a.m. Esto provocó la paralización de los trabajos de dieciséis (16) empleados, incluyendo al Querellante, los cuales esperaron por la reparación en distintos lugares de la Compañía.
4. En dicho día, alrededor de 8:00 a 8:30 de la mañana, el Querellante se encontraba en el almacén de producto terminado con el propósito de solicitarle al Sr. Milsán Carrero Caraballo, operador de la máquina “octopus” y a su vez subdelegado, un distintivo o “badge” que indicaba “Convenio Colectivo Ahora”.

⁶ El Convenio Colectivo, identificado como Exhibit Núm. 1 Conjunto, expiró el 4 de julio de 2005, pero mediante estipulación de las partes se extendió, encontrándose vigente para la fecha de los hechos.

5. La Sra. Lizmaira Sánchez Crespo, Supervisora del Almacén de Producto Terminado, notificó al Sr. Jonathan Torres Morales, Supervisor de la Línea Tres (3), de la presencia del Querellante en su área.
6. Por los hechos antes descritos el supervisor Torres Morales completó un informe de incidente, en el cual imputó al Querellante incurrir en insubordinación y en abandono de área.⁷ La supervisora Sánchez Crespo también rindió un informe de dicho incidente, en el cual adjudicó al Querellante incidir en abandono de trabajo⁸. Dichos supervisores no tomaron ninguna acción contra el Sr. Milsán Carrero Caraballo.
7. Mediante carta del 17 de octubre de 2005⁹, la Compañía despidió al Querellante. En dicha carta se le atribuyó violación de la Sección 2 del Artículo VIII y de la Sección 5 del Artículo XXXIX, supra. En síntesis, la Compañía adujo que el Querellante incurrió en abandono de trabajo, insubordinación y en violación reiterada a las normas de conducta.
8. La Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 3 de abril de 2006¹⁰.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso la Compañía alegó que el despido del Querellante estuvo justificado toda vez que el 14 de septiembre de 2005 abandonó su área de trabajo sin autorización, en un acto de flagrante insubordinación. Esto debido a que su supervisor

⁷ Exhibit Núm. 12 de la Compañía.

⁸ Exhibit Núm. 11 de la Compañía.

⁹ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

¹⁰ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

inmediato el día anterior lo instruyó respecto a esta conducta y le indicó que de reincidir en ésta le aplicaría las disposiciones del Convenio Colectivo. Que a tenor con el Artículo VIII, Sección 2, Inciso (e), supra, procedía el despido del Querellante dado que había incurrido, en un período no mayor de veinticuatro (24) meses, en otras violaciones disciplinarias de las dispuestas en el Artículo VIII, Sección 2, supra.

En apoyo a sus contenciones la Compañía presentó como testigos a la Sra. Lizmaira Sánchez Crespo, Supervisora del Almacén de Producto Terminado; al Sr. Jonathan Torres Morales, Supervisor de la Línea Tres (3) de Producción; y a la Sra. Beatriz Vigil Lebrón, Gerente de Recursos Humanos, al momento de los hechos.

La señora Sánchez Crespo declaró que el 14 de septiembre de 2005, a las 8:00a.m., observó al Querellante hablando con el Sr. Milsán Carrero Caraballo frente al panel de computadoras del "Octopus" en el almacén de producto terminado. Que a las 8:30 a.m. continuaba la misma situación, por lo que procedió a notificar al Sr. Jonathan Torres Morales, supervisor inmediato del Querellante. Éste le indicó que el Querellante no tenía autorización para estar fuera de su área de trabajo. Esta testigo expresó que en ningún momento dialogó con el señor Carrero Caraballo sobre el referido incidente.

El Sr. Jonathan Torres Morales testificó que fungió como supervisor inmediato del Querellante por el trascurso de dos (2) años. Que el 14 de septiembre de 2005, advino en conocimiento, a través de la Sra. Lizmaira Sánchez, que el Querellante se encontraba en el área del "octopus" dialogando con el Sr. Milsán Carrero Caraballo. Que procedió a buscar al Querellante, quien excusó su falta aludiendo que buscaba una tarjeta de la Unión. El señor Torres Morales atestó que el Querellante no tenía su autorización para abandonar su área de trabajo y que su conducta constituía insubordinación. Esto

debido a que el día anterior lo orientó respecto a estar en el comedor y lo que se exponía, ya que era abandono de trabajo y así lo indicaba el Convenio Colectivo.

Con respecto a las orientaciones anteriores, el señor Torres Morales declaró que los días 3 y 4 de agosto encontró al Querellante en el área de comedor durante horas laborables y le advirtió que no lo permitiría en una tercera ocasión.

A preguntas del Asesor Legal de la Unión, el señor Torres Morales señaló que el día de los hechos surgió un problema en la "etiquetera", lo que significaba que la línea no estaba "corriendo". Sobre este particular, indicó que los dieciséis (16) empleados afectados estaban ubicados en sus posiciones, junto a las máquinas.

La Sra. Beatriz Vigil Lebrón declaró respecto a una suspensión impuesta al Querellante, mediante carta del 2 de abril de 2003, por incurrir el 26 de marzo de 2003 en abandono de trabajo. Esta testigo señaló que las partes mediante estipulación del 9 de agosto de 2005 acordaron que la suspensión se reduciría de cinco (5) a (3) días laborables y que la acción disciplinaria permanecería en el expediente.

A preguntas del Asesor Legal de la Compañía, expresó que al Querellante por el incidente del 14 de septiembre de 2005 se le aplicaron las siguientes reglas del Convenio Colectivo: Artículo VIII, Sección 2, Incisos (b), (c) y (e) y Artículo XXXIX, Sección 5, supra. La señora Vigil Lebrón indicó que el Sr. Milsán Carrero Caraballo no fue entrevistado durante el proceso de investigación de los hechos del caso, pese a la insistencia del Querellante. Además, declaró que para la determinación del despido del Querellante se consideró que era un empleado de treinta (30) años de servicio. También señaló que el Querellante fue miembro del Comité de Quejas y Agravios y que fungió

como Presidente de la Unión. Por último, acotó que al momento de los hechos se estaba negociando el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante estuvo injustificado. Que el Querellante no incurrió, en forma alguna, en abandono de trabajo. Esto debido a que el abandono de trabajo mencionado en el Artículo XXXIX, Sección 5, supra, significa abandonar el centro de trabajo, entiéndase las instalaciones de la fábrica en Mayagüez. Que en el caso que nos ocupa resulta evidente que el día 14 de septiembre de 2005 el Querellante no abandonó su trabajo, pues en todo momento se encontraba en las instalaciones de la Compañía. Además, arguyó que el Querellante acudió donde el Sr. Milsán Carrero Caraballo en el momento en que no tenía trabajo por razón de que se encontraba detenida la producción.

Asimismo, planteó que la Compañía no probó que el Querellante incurriera en una insubordinación que justificara la severa sanción del despido ni desfiló prueba a los efectos de que su actuación afectara la ordenada marcha y normal funcionamiento de la Compañía; o que pusiera en riesgo la seguridad, eficiencia y el ambiente de trabajo.

Para sustentar sus alegaciones la Unión presentó el testimonio del Querellante. Éste atestó que el 14 de septiembre de 2005 se averió durante dos (2) horas y media (1/2) la "etiquetera", lo que detuvo la producción hasta las 8:45, aproximadamente. Que los empleados de producción esperaron la reparación de la maquinaria en distintos lugares, ya fuera en el comedor, frente a la instalación o al lado del río. Que en este momento el Sr. Pedro Serrano, Delegado de la Unión, le indicó que fuera donde el Sr. Milsán Carrero Caraballo, Subdelegado de la Unión, para buscar un distintivo o "badge" que leía: "Convenio Colectivo Ahora". Que acudió donde el señor Carrero

Caraballo, con quien estuvo por alrededor de tres (3) minutos. Que se negó a que el señor Carrero Caraballo le explicara el funcionamiento de una máquina debido a que cuando hay negociaciones se establece “como algo candente” entre las partes y los supervisores se ponen más estrictos, “vienen represalias por cualquier bobería”. Además, acotó que por años los supervisores Lizmaira Sánchez Crespo y Jonathan Torres Morales lo han visto con el señor Carrero Caraballo, ya que por uso y costumbre lo ayudaba.

Presentada la prueba nos disponemos a resolver.

De la carta de despido y del testimonio de la Sra. Beatriz Vigil Lebrón se desprende que la Compañía despidió al Querellante basado en las siguientes disposiciones del Convenio Colectivo: Artículo XXXIX, Sección 5, y Artículo VIII, Sección 2, Incisos (b), (c) y (e), supra. A esos efectos, analizaremos cada una de estas disposiciones para determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

La Sección 5 del Artículo XXIX, supra, dispone que todo trabajador que no pueda asistir al trabajo notificará a la Compañía y a la Unión con veinticuatro (24) horas de antelación o tan pronto conozca que no podrá asistir, lo que ocurra primero. Además, establece que cuando el trabajador entienda que necesita **abandonar el trabajo** no lo podrá hacer hasta que obtenga un permiso de su supervisor inmediato o de no encontrarse, de un oficial de mayor jerarquía. Asimismo, provee un formulario para consignar por escrito el permiso de ausentarse.

La regla adoptada por los árbitros para la interpretación de Convenios Colectivos se recoge en las siguientes expresiones emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico

en J.R.T. V. JUNTA ADMINISTRATIVA DEL MUELLE MUNICIPAL DE PONCE, 122 DPR 318, 331, (1988):

Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos les debe dar su significado usual. Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que le dé efectividad al propósito general del mismo. Los usos y prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo. [Cita Omitida].

De una lectura integral de la Sección 5 del Artículo XXXIX, supra, hallamos que el concepto de “abandono de trabajo” se refiere a abandonar el centro de trabajo o las instalaciones de la Compañía. En el presente caso el Querellante en ningún momento abandonó las instalaciones de la Compañía, por lo que no incumplió con la referida disposición.

En segundo lugar, la Compañía imputó al Querellante incurrir en el Artículo 8, Sección 2, Incisos (b), supra: “Insubordinarse o negarse a cumplir con una orden razonable de trabajo dada por el representante del Patrono o violar las normas de trabajo establecidas”.

Los tratadistas laborales definen insubordinación como el rechazo de un empleado a efectuar un trabajo o seguir una orden impartida por sus superiores. Además, indican que esta definición está sujeta a los siguientes requisitos: (1) Que el empleado rehúse trabajar u obedecer de manera consciente, intencional y deliberada; (2) Que la orden sea explícita y clara y que el empleado entienda su significado; (3) Que la orden sea

razonable; (4) Que la orden sea impartida por una persona con autoridad; (5) Que el empleado tenga conocimiento de las consecuencias de no cumplir con la orden o directriz; (6) Cuando sea práctico el empleado debe tener o haber tenido tiempo de corregir su acto de insubordinación.¹¹

La Compañía adujo que el Querellante incurrió en insubordinación basado en que el 13 de septiembre de 2005, día anterior a la ocurrencia de los hechos, el supervisor Jonathan Torres Morales se reunió con él para explicarle respecto a estar en el comedor y a lo que se exponía, ya que entendía que esto era abandono de trabajo, conforme al Convenio Colectivo¹².

Nótese, que la instrucción del supervisor era a los efectos de que no estuviera en el comedor. De la prueba presentada por la Compañía no podemos concluir que al Querellante previamente se le ordenó, de forma explícita y clara, solicitar permiso de su supervisor para estar fuera de su área, máxime cuando no tenía trabajo. Menos aún, se le advirtió de las repercusiones de esta acción. En consecuencia, el Querellante no contravino ninguna orden de su supervisor que conllevara un acto de insubordinación.

En tercer lugar, la Compañía atribuyó al Querellante incidir en la violación contemplada en el Inciso (c) de la Sección 2 del Artículo VIII, supra: “Desatender sus deberes o de otra manera abandonar su trabajo durante horas laborables, excepto para sus necesidades físicas indispensables.

¹¹ Brand, Norma, *Discipline and Discharge in Arbitration*, 2da. Edición del American Bar Association, Chicago, Illinois, (1999), págs. 156 a157.

¹² Exhibit Núm. 14 de la Compañía.

Para determinar si el Querellante incidió o no en esta violación disciplinaria es imperativo evaluar los hechos del caso a la luz de las circunstancias en que se suscitaron.

La acción del Querellante, objeto de la medida disciplinaria en controversia, consistió en acudir a otra área de trabajo en busca de un distintivo de la Unión en momentos en que la producción estaba detenida. A esos efectos, entendemos que el Querellante de ninguna manera incidió en la referida violación, ya que al estar detenida la producción no tenía deberes o trabajo que pudiera desatender o abandonar.

Cabe señalar, que no consideramos plausible la versión del supervisor Jonathan Torres Morales en torno a que mientras se reparaba la avería los empleados permanecieron en sus puestos de trabajo, frente a las máquinas, por el transcurso de dos (2) horas y medias (1/2), aproximadamente. Concedemos credibilidad al testimonio del Querellante en cuanto a que los empleados de la línea tres (3) esperaron la reanudación de sus trabajos en distintos lugares de la Compañía.

Por último, la Compañía sostuvo que era de aplicación el Artículo VIII, Sección 2, Inciso (e), supra, toda vez que el Querellante violó por segunda vez las reglas de disciplina indicadas en esta Sección, aludiendo a los incidentes del 17 de febrero de 2005¹³ y del 26 de marzo de 2003¹⁴. Entendemos que a tenor con el análisis que precede no es de aplicación la referida disposición, toda vez que hemos determinado que el Querellante no incurrió en ninguna de las violaciones del Artículo VIII, Sección 2, supra, imputadas.

¹³ Caso A-06-2838.

¹⁴ Caso A-03-3209.

Cónsono con lo antes expresado, el despido del Querellante estuvo injustificado.

LAUDOS

Determinamos, a la luz del Convenio Colectivo y de la prueba presentada, que la suspensión de empleo y sueldo, notificada mediante carta del 17 de marzo de 2005, y el despido, notificado mediante carta del 17 de octubre de 2005, ambos relacionados con el Sr. Benjamín López, no estuvieron justificados. A tenor con el Artículo IX, Sección 3, Inciso (g), supra, se ordena la restitución inmediata del Querellante en el trabajo y la Compañía le pagará, no más tarde del 31 de julio de 2007, el importe del salario dejado de devengar en los períodos en que estuvo suspendido y despedido, más una penalidad igual al veinticuatro por ciento (24%) del salario dejado de devengar en ambos periodos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de junio de 2007.

LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de junio de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR NELSON RODRÍGUEZ MINGUELA
PRESIDENTE
UNION INDEP TRABS CERVECERIA INDIA
PO BOX 3925
MAYAGÜEZ PR 00682

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
1864 AVE PONCE DE LEON
PARADA 26 ½ STE 2
SAN JUAN PR 00909

SA BEATRIZ VIGIL LEBRON
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CERVECERIA INDIA INC
PO BOX 16900
MAYAGÜEZ PR 00681

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III