

**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**

**RIGID PACK CORPORATION  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS (Local  
901)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-04-189**

**SOBRE:  
DESPIDO POR NEGLIGENCIA**

**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, en San Juan, Puerto Rico, el 18 de marzo de 2005. La comparecencia fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Lcda. María E. Margarida, Representante Legal y Portavoz; Sr. Eric Romero, Controller; y los Sres. Axel Príncipe Torres, y Ángel M. Figueroa Ramírez, testigos.

**POR LA UNIÓN:** Lcdo. Jorge Farinacci, Representante Legal y Portavoz; y el Sr. Rafael García, querellante.

## SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno a los términos de la sumisión. Por lo cual, cada parte sometió su respectivo proyecto. Los mismos expresan lo siguiente:

### **PATRONO:**

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del empleado fue hecho conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo suscrito entre las partes y el derecho aplicable.

### **UNIÓN:**

Determinar si el despido de Rafael García estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que Árbítro provea el remedio adecuado.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo XIV, Inciso b, del Reglamento para el Orden Interno de las Servicios de Arbitraje,<sup>1</sup> y en consideración a las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, determinamos que el asunto a ser resuelto se encuentra debidamente enmarcado en la propuesta presentada por la Unión. Hacemos la salvedad de que el árbitro tendrá plena facultad para diseñar el remedio que éste tienda adecuado.

---

<sup>1</sup> 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 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.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

### Artículo IV

#### Derechos de Administración

Las partes reconocen el derecho de la administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía y que el derecho de controlar, supervisar y administrar la Compañía son funciones pertenecientes, exclusivamente, a la Compañía, y nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía de sus derechos de administración, siempre y cuando no esté en pugna con las disposiciones del Convenio Colectivo en vigencia.

Los derechos de la Gerencia, sin constituir esta relación en modo alguno una limitación de los mismos, son los siguientes:

1. Los productos a ser manufacturados y sus precios.
2. Métodos, procedimientos y medios de manufactura, distribución y administración.
3. Plan de producción.
4. La relocalización de las plantas y almacenes.
5. Emplear, suspender, despedir o tomar medidas disciplinarias por causas justificadas.
6. Mantener la disciplina y eficiencia de los empleados.
7. Requerir y demandar de los empleados que cumplan con las reglamentaciones razonables de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.
8. Decidir el número de turnos a ser usados en cualquier momento, composición de éstos y las horas de trabajo de los mismos.

La Compañía notificará a la Unión de cualquier cambio en lo antes expuesto en los Incisos 4, 5, 6, 7 y 8.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El querellante Rafael García se desempeñó como Empleado de Mantenimiento de Rigid Pack.<sup>2</sup> El mismo estaba a cargo de la limpieza de la maquinaria y el equipo de la planta. Su función principal consistía en mantener dicho equipo libre de contaminantes tales como: aceite, polvo o sucio.

El 12 de junio de 2003, el Sr. Ángel Figueroa, Gerente de Mantenimiento, envió una misiva al querellante en la cual le comunicó lo siguiente:

Sirva la presente para notificarle que efectivo el 12 de junio de 2003, queda usted despedido por las razones que se explican a continuación:

**Regla #29** - Por entorpecer o limitar deliberadamente los trabajos de la Compañía. Usted agarró un pedazo de papel del piso y lo puso en el conveyor de la máquina B pudiendo provocar que terminara en el molino y contaminara el material, siendo visto por el supervisor Axel Príncipe y no dando explicación alguna para tal acción, (6/12/03)

Soplando la máquina con aire contaminó un gaylor de material y hubo que parar la máquina y botar el gaylor.

**Regla #28** - Daños a la propiedad de la Compañía. Usted encontró las herramientas del Sr. Rafael Santiago en la máquina B y las echó en un gaylor de basura.

**Regla #33** - Descuido en mantener el área de trabajo limpia o el equipo de trabajo limpio y en buenas condiciones. Las

---

<sup>2</sup> Rigid Pack es una Compañía dedicada a la fabricación de envolturas plásticas.

máquinas no se están limpiando adecuadamente y están constantemente sucias.

**Regla #26** - Falta de respeto al supervisor. Usted ignoró un llamado del supervisor Axel Príncipe en varias ocasiones (6/12/03)

**Regla #35** - Alentar, obligar, incitar, sobornar o de otra forma inducir a un empleado(s) a participar en violación de las Reglas de Disciplina de la Compañía. Usted provocó a varios empleados unionados y personal administrativo con su actitud desafiante creando un ambiente hostil en el área de trabajo.

Corresponde, entonces, determinar si el Sr. Rafael García incurrió o no en la violación a las Reglas de Disciplina dispuestas en el Apéndice A, del Convenio Colectivo. Para sostener su alegación, el Patrono presentó el testimonio del Supervisor del área de Producción, Axel Príncipe. Éste indicó que el 12 de junio de 2003, mientras el querellante se encontraba realizando las labores de limpieza correspondientes al área de producción, este último depositó un papel, en forma de avión, dentro del conveyor. Alegadamente, al cuestionarle al querellante sobre lo ocurrido, el mismo optó por permanecer en silencio. Razón por la cual éste procedió a informarle lo acontecido al Gerente de Mantenimiento, Sr. Ángel Figueroa.

El Patrono arguyó que el incidente, alegadamente presenciado por el señor Príncipe, representa un acto inaceptable. Toda vez que la negligencia del querellante pudo haber puesto en peligro la calidad del producto final producido en la Compañía. Asimismo, iniciar un proceso de descontaminación de la maquinaria pudo haber

implicado una demora en la producción, y en consecuencia, pérdidas económicas y de tiempo para la empresa.

La Unión, por su parte, indicó que el Patrono no puede alegar daño alguno, toda vez que el papel cayó al conveyor mientras dicho equipo estaba apagado. Señaló, además, que el hecho de que el incidente ocurriera ante la vista del Supervisor Príncipe, es indicativo de que no hubo intención en el querellante de hacer daño a la Compañía.

Ante las contenciones antes presentadas, corresponde evaluar si el querellante infringió o no las Reglas 26, 28, 33 y 35 del Reglamento Disciplinario dispuesto en el Apéndice A del Convenio Colectivo. En primera instancia, con relación a la infracción a la Regla 26, podemos concluir que no se presentó evidencia que estableciera que el querellante le faltara el respeto al Supervisor. Nos parece razonable el hecho de que éste haya optado por permanecer en silencio al ser interrogado por el supervisor, no estando presente un delegado. Es menester señalar que un empleado unionado tiene el derecho de estar representado por algún delegado cuando se le llame a la oficina del patrono, máxime si éste tiene razones fundamentadas para creer que la información prestada por éste puede ser objeto de alguna sanción disciplinaria. NLRB vs. Weingarten, Inc. 420 US 251 – 88 LRRM 2689.

En segundo lugar, en cuanto a la Regla 28, la misma hace referencia a daños a la propiedad de la Compañía. En su testimonio, el Supervisor Príncipe aceptó que la máquina del conveyor estaba apagada, por lo tanto, tomando en consideración dicho

aspecto, unido al hecho de que el propio supervisor incautó el citado papel, debemos concluir que no se configuró daño alguno al equipo de la Compañía.

En tercer lugar, procede analizar la Regla 29, la cual se refiere a “entorpecer o limitar deliberadamente los trabajos de la Compañía”. Aunque no fue controvertido el hecho de que el querellante lanzara un papel, y que el mismo cayera dentro del conveyor, no fue presentada evidencia, hecho o evento alguno que implicara al querellante con alguna intención maliciosa o deliberada para afectar los trabajos de la Compañía.

En cuarto lugar, se le imputó al querellante la infracción a la Regla 35. La misma hace referencia a “alentar, obligar, incitar, sobornar, o de otra forma inducir a un empleado a participar en la violación a las Reglas de Disciplina”. No fue presentada evidencia alguna sobre ese particular que nos lleve a concluir que el querellante incurrió en infracciones a dicha norma.

Finalmente, la Regla 33, la cual hace alusión al “descuido en mantener el área de trabajo limpia o el equipo de trabajo limpio y en buenas condiciones”, debemos destacar que no se indagó, durante la audiencia, sobre la eficiencia del querellante en el desempeño de sus funciones. Por ende, no nos corresponde pasar juicio sobre el mismo.

Altamente conocido es que en los casos de despido le corresponde al patrono el peso de la prueba, ello por haber tomado la acción que ha precipitado la imposición de

la sanción del empleado. El peso de la prueba se contrae a establecer mediante prueba clara y convincente, la justa causa para la acción tomada. En el presente caso, el Patrono no logró establecer la misma. Grave ha de ser la falta cometida por un trabajador, para privarlo de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, por lo que cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo. Secretario del Trabajo v. I.T.T. 108 DPR 536. Por ende, debemos señalar que la evidencia presentada no nos permite concluir que, en efecto, el empleado haya incurrido en un acto de tal naturaleza que justifique la sanción impuesta por el Patrono.

Por todo lo antes expresado y concluido, procedemos a emitir el siguiente:

### LAUDO

El despido del Sr. Rafael García no estuvo justificado. Se ordena su reposición inmediata, más el pago de los haberes dejados de percibir.<sup>3</sup>

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 13 de junio de 2005.

MAITÉ A. ALCÁNTAR A MAÑANA  
ÁRBITRO

---

<sup>3</sup> Los Tribunales han sostenido y reiterado la facultad y discreción del árbitro a la hora de emitir remedios consistentes con las determinaciones emitidas. Véase casos J.R.T. v. Securitas, Inc. 111 DPR 580; Colón Molinary v. AAA; Cooperativa Cafeteros de Puerto Rico, 89 DPR 498; y SIU de PR v. Otis Elevators Co., 105 DPR 832. De otra parte, el Lcdo. Demetrio Fernández, en su obra *El Arbitraje Obrero Patronal*, pág 596, señala que el uso del poder remedial del árbitro está subordinado a los hechos y circunstancias que concurren en cada caso, lo que lo convierte fundamentalmente, en uno de naturaleza circunstancial. Se implica, pues, que el ejercicio de la actividad remedial depende de numerosos factores, tales como: los hechos del caso, el convenio colectivo vigente al momento de la alegada violación; además de estatutos y laudos previamente rendidos que puedan haber resuelto cuestiones análogas.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 13 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA MARÍA E MARGARIDA FRANCO  
BUFETE LESPIER & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JORGE FARINACCI  
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL  
CALLE DEL PARQUE 352 STE 202  
SAN JUAN PR 00912

SR HÉCTOR APONTE  
GERENTE GENERAL  
RIGID PACK  
PO BOX 1765  
JUNCOS PR 00666-1765

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

ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA  
SECRETARIA