

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

SARTORIUS, INC.
(Compañía)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-2211

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA**

**ÁRBITRO: LAURA A. MARTÍNEZ
GUZMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se llevó a cabo en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Yauco, P.R., el viernes, 18 de agosto de 2006. El caso quedó sometido en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Sartorius, Inc., en lo sucesivo denominado "la Compañía": el Lcdo. Polonio J. García, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Justino Cruz Martínez, Coordinador de Recursos Humanos y Testigo; y el Sr. Rafael A. Martínez, Testigo.

Por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, en lo sucesivo denominado "la Unión": el Lcdo. Rafael Juarbe Pagán, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Roberto Pérez Hernández, Delegado de Base; el Sr. Reynaldo Colón Vega, Representante; el

Sr. Antonio Sánchez Bodón, Testigo; el Sr. Jorge C. Ruiz Rivera, Testigo; y el Sr. Ramón Pabón Villafañe, Testigo y Querellante.

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

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si estuvo justificada la suspensión de cinco (5) días del Sr. Ramón Pabón como medida disciplinaria. De no estarlo que la Árbitro provea el remedio adecuado conforme a la ley, el derecho aplicable, el Convenio Colectivo entre las partes y las normas aplicadas por la empresa.

III. DETERMINACIÓN DE HECHOS

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, Ramón Pabón Villafañe, trabaja como Técnico de Electrónica en la Compañía Sartorius, Inc. desde el 15 de enero de 1997.¹ Entre sus responsabilidades se encuentra la instalación, reparación y mantenimiento de los equipos y ayudar a los Electricistas en el desempeño de sus deberes.

¹ Lista de Antigüedad de los empleados de Sartorius Inc. incluida en el Convenio Colectivo.

3. El sábado, 5 de marzo de 2005 el Querellante registró su asistencia a las 11:52 a.m. cuando le correspondía iniciar su jornada a las 12:00m.²
4. El martes, 8 de marzo de 2005, alrededor de las 8:30 a.m., el Sr. Rafael Martínez, Gerente de Mantenimiento, le inquirió al Querellante por la discrepancia en el registro de la asistencia del sábado, 5 de marzo de 2005.
5. Acto seguido, el señor Martínez le entregó al Querellante el formulario de *Solicitud Para Cambios Y/O Ajustes de Asistencia*³ para que corrigiera la hora de entrada del susodicho día. En dicha solicitud el Querellante anotó 12:30p.m. en lugar de 12:00m. El supervisor cuestionó su anotación y el Querellante respondió que le regalaba esa media hora. Además, le indicó al supervisor lo siguiente: “Para mí quince minutos son una mierda, yo no voy a discutir por eso”. Esto sucedió en presencia de los empleados Antonio Sánchez Bodón y Jorge C. Ruiz Rivera.
6. Mediante comunicación escrita del 9 de marzo de 2005, la Compañía suspendió al Querellante de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables.
7. Previo a esta suspensión, la única medida disciplinaria cursada al Querellante, que consta en su expediente de personal, es una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, con fecha del 12 de agosto de 2003. Ésta se impuso por el Querellante cambiar su jornada de trabajo sin

² Exhibit Núm. 1 de la Compañía.

³ Exhibit Núm. 2 de la Compañía.

notificar a su supervisor y ausentarse al turno de trabajo previamente programado.⁴

8. El 5 de abril de 2005 la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁵

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía alegó que el Querellante incidió en la falta Núm. 43 del Manual del Empleado⁶ debido a que se comportó de manera insolente e irrespetuosa con su supervisor inmediato. Que, específicamente, se refiere al incidente acaecido el 8 de marzo de 2005 en el cual el Querellante utilizó, frente a otros empleados, un lenguaje indecoroso al dirigirse a su supervisor. Además, la Compañía arguyó que impuso la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables de conformidad con la disciplina progresiva, ya que el Querellante fue previamente disciplinado por incurrir en la susodicha falta.

En apoyo a sus contenciones la Compañía presentó como testigos al Sr. Rafael Martínez, Gerente de Mantenimiento, y al Sr. Justino Cruz Martínez, Coordinador de Recursos Humanos y Relaciones con Empleados.

El señor Martínez declaró que al momento de los hechos fungía como supervisor inmediato del Querellante. Que el martes, 8 de marzo de 2005 se dirigió al Querellante, quien se encontraba con el Sr. Antonio Sánchez Bodón y Jorge C. Ruiz Rivera, para

⁴ Exhibit Núm. 3a de la Compañía.

⁵ Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.

⁶ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

cuestionarle por su registro de asistencia del sábado, 5 de marzo de 2005. Esto debido a que el Querellante registró su asistencia a las 11:52a.m. cuando le correspondía iniciar su turno a las 12:00m. Que el Querellante no le ofreció ninguna razón, por lo que procedió a entregarle el formulario de Solicitud de Cambio y/o Ajustes de Asistencia⁷. En dicho formulario el Querellante indicó que comenzó su jornada de trabajo a las 12:30p.m. Cuando le preguntó las razones para esta anotación el Querellante respondió que le regalaba esa media hora y le dijo “ Rafy deja esa mierda”. Acto seguido el Querellante se levantó violentamente de la silla y levantó las manos. Que culminó la conversación instándole al Querellante a que no le faltara el respeto.

Por su parte, el Sr. Justino Cruz Martínez declaró que el Querellante incidió en la falta Núm. 43 del Manual del Empleado⁸ al exhibir el 8 de marzo de 2005 una conducta insolente y de reto a la autoridad. Que anteriormente, en agosto de 2003, el Querellante fue suspendido durante tres (3) días laborables por incurrir en dicha conducta. El señor Cruz afirmó que por ser la segunda ofensa del Querellante procedía, conforme a la disciplina progresiva establecida en el Manual del Empleado, la suspensión de cinco (5) días laborables.

La Unión, por su parte, arguyó que el Querellante no le faltó el respeto al supervisor Rafael Martínez, ya que no profirió ningún insulto hacia su persona. Que el supervisor fue el que actuó incorrectamente al confrontar al Querellante frente a otros

⁷ Exhibit Núm. 2 de la Compañía.

⁸ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

empleados y alterar, posterior a la firma del Querellante, el registro de asistencia del sábado, 5 de marzo de 2005⁹.

Para sustentar sus alegaciones la Unión presentó como testigo al Querellante, al Sr. Antonio Sánchez Bodón y al Sr. Jorge Ruiz Rivera. El Querellante declaró que el 8 de marzo de 2005, en horas de la mañana, el supervisor Rafael Martínez le inquirió por su registro de asistencia del sábado, 5 de marzo de 2005. Que le explicó al supervisor que adelantó su entrada debido a que el supervisor Roberto Irizarry le solicitó realizar un trabajo. Explicación que el supervisor Martínez consideró como una niñería. El Querellante testificó que le dijo al supervisor: “Quince (15) minutos para mí son una mierda, yo no voy a discutir por eso.” Acto seguido, el supervisor Martínez se retiró gritando que le había faltado el respeto. Que los empleados Antonio Sánchez Bodón y Jorge Ruiz Rivera presenciaron este incidente.

Los Sres. Antonio Sánchez Bodón y Jorge Ruiz Rivera declararon que el Querellante y el supervisor Rafael Martínez sostuvieron una caldeada conversación. Que el Querellante no utilizó la palabra “mierda” en alusión al supervisor Rafael Martínez sino en referencia a la cantidad de tiempo.

En el presente caso es un hecho incontrovertible que el Querellante, el 8 de marzo de 2005, se comportó de manera irrespetuosa e insolente con su supervisor inmediato, Rafael Martínez. Su actitud fue desafiante al anotar, contrario a las instrucciones de su supervisor, 12:30p.m. en el formulario de *Solicitud Para Cambios Y/O Ajustes de*

⁹ Exhibit Núm. 1 de la Compañía.

*Asistencia*¹⁰. Además, le faltó el respeto al supervisor al indicar: “Para mí quince minutos son una mierda, yo no voy a discutir por eso”. No obstante, entendemos que la suspensión de cinco (5) días laborables impuesta al Querellante está en contravención a la disciplina progresiva. Veamos.

La Compañía en la audiencia sostuvo, a través del testimonio del Sr. Justino Cruz Martínez, que el Querellante incidió en la falta Núm. 43¹¹ del Manual del Empleado¹² y que le impuso cinco (5) días laborables de suspensión por ser su segunda ofensa en dicha falta. Sin embargo, esta información no se presentó en la carta de suspensión del 9 de marzo de 2005¹³. La susodicha comunicación, la cual citamos, no se refiere a ninguna falta establecida en el Manual del Empleado:

En múltiples ocasiones, tanto verbales como escrita, se ha llamado su atención sobre su patrón de conducta de falta de respeto a su supervisor inmediato.

...

Su actitud de reto a la autoridad y falta de respeto a su supervisor es altamente censurable y no puede pasar desapercibida. En comunicaciones anteriores, se le había apercibido que se tomarían medida disciplinarias más severas si usted no cambiaba su actitud, cosa que obviamente no ha hecho.

Por tal razón, como medida disciplinaria progresiva se le suspende por cinco (5) días laborables de empleo y sueldo... Deseamos señalarle además, que ésta será

¹⁰ Exhibit Núm. 2 de la Compañía.

¹¹ Falta Núm. 43: Comportarse de manera insolente o irrespetuosa hacia un oficial de la compañía o compañero de trabajo. Primera ofensa: Suspensión tres (3) días laborables; Segunda ofensa: Suspensión cinco (5) días laborables; Tercera ofensa: Despido.

¹² Exhibit Núm. 4 Conjunto.

¹³ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

la última acción disciplinaria que se tome contra usted por sus faltas a las normas de conducta de la Compañía. De reincidir en ellas, su próxima sanción será el despido.

Conforme a la prueba presentada por la Compañía, la única medida disciplinaria que consta en el expediente de personal del Querellante, previo a la suspensión en controversia, es una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, con fecha del 12 de agosto de 2003¹⁴. Ésta se impuso por el Querellante cambiar su jornada de trabajo sin notificar a su supervisor y ausentarse al turno de trabajo previamente programado. En la carta de la referida suspensión no se alude a ninguna falta establecida en el Manual del Empleado. Solamente se advierte al Querellante que deponga esta actitud de reto a la autoridad de su supervisor, ya que de lo contrario se tomarán medidas más severas que pudieran conllevar su terminación.

A esos efectos, el Querellante, previo a la audiencia, desconocía bajo cuál falta del Manual del Empleado se le impuso la disciplina.

En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo ha expresado que para que una medida disciplinaria sea justificada el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las infringió en reiteradas ocasiones. *Rivera Aguila v. K-Mart de Puerto Rico*, 123 D.P.R. 599 (1989); *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, 2001 T.S.P.R. 150; *Secretario. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979); *Carmelo Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 2004 T.S.P.R. 59.

¹⁴ Exhibit Núm. 3a de la Compañía.

Asimismo, tratadistas laborales han determinado que son defectuosas las notificaciones que no describan el tipo, el alcance y la naturaleza de la alegada falta incurrida.¹⁵ Además, han señalado que los patronos deben demostrar que notificaron a los empleados de las consecuencias de sus faltas y que realizaron un intento razonable de rehabilitar al empleado a través de la disciplina progresiva¹⁶.

Cónsono con lo antes mencionado, entendemos que los patronos deben notificar a los empleados, de forma clara y precisa, las alegadas faltas incurridas; y disciplinar de acuerdo a las reglas previamente establecidas. De tal manera, que no existan dudas en cuanto la disciplina aplicada y las consecuencias de reincidir en la misma falta. Así, la disciplina ejercerá su función correctiva.

A tenor con la prueba presentada por las partes, la Compañía expidió al Querellante dos (2) cartas de suspensión, las cuales no establecen, conforme al Manual del Empleado, la falta incurrida. Siendo así, carecemos de elementos para determinar que nos encontramos ante una conducta reiterada del Querellante. La inexactitud de la Compañía al disciplinar, en agosto de 2003 y en el presente caso, generó una situación confusa donde dependiendo del criterio individual se puede entender cometida la falta Núm. 43 u otra del Manual del Empleado.

Empero, consideramos que la conducta del Querellante hacia su supervisor fue injuriosa e irrespetuosa y amerita la imposición de sanciones disciplinarias. Con

¹⁵ Brand Norman, editor in chief; *Discipline and Discharge in Arbitration*, 2da ed. Pág. 44 (1999).

¹⁶ Id. Pág. 91.

relación al uso de lenguaje soez y actos de insubordinación contra supervisores y gerenciales los árbitros laborales han resuelto lo siguiente:

When profane, obscene, or abusive language is coupled with a refusal to obey an order or other insubordinate act of the employee, arbitrators typically uphold a discharge or other severe penalty. (Hastings Mfg. Co., 26 LA 713)". Véase: Grievance Guide undécima edición, B.N.A. pág. 57.

En la disciplina industrial, el lenguaje soez o insultante contra un gerencial o supervisor está catalogado como una falta grave. También se considera insubordinación por lo que, cuando ocurre, el patrono tiene pleno derecho a disciplinar al empleado. Inclusive, puede despedirlo dependiendo de las circunstancias en que haya ocurrido el incidente. Véase: Domínguez González, Brunilda, *"Atenuantes y agravantes en un despido por lenguaje insultante"*, Revista del Trabajo, Tomo XVI, Núm. 50, marzo 1992, pág.66.

Por tal razón, aunque entendemos que la Compañía no administró adecuadamente la disciplina progresiva, la conducta exhibida por el Querellante debe ser sancionada mediante la modificación de la medida disciplinaria.

V. LAUDO

Determinamos que no estuvo justificada la suspensión de cinco (5) días laborables impuesta al querellante Ramón Pabón. En su lugar, procede una suspensión de tres (3) días laborables. Se ordena a la Compañía que, no más tarde del lunes, 15 de enero de 2007, le pague al Querellante dos (2) de los cinco (5) días laborables que estuvo suspendido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de diciembre de 2006.

LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 15 de diciembre de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. ROBERTO PAGAN
PRESIDENTE
SINDICATO PUERTORR. TRABAJADORES
URB. CONSTANCIA
1813 PASEO LAS COLONIAS (MARGINAL)
PONCE PR 00717-2235

SR. JUSTINO CRUZ MARTINEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS, INC.
PO BOX 6
YAUCO PR 00698

LCDO RAFAEL JUARBE
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

LCDO. POLONIO J. GARCIA
COND. SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE. 102
PONCE PR 00717-1556

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III