

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES
(Querellante)**

v.

**SARTORIUS STEDIM FILTERS, INC
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-2670

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR FALTA
DE RESPETO, SRA WANDA
CARABALLO RODRÍGUEZ**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 23 de febrero de 2009, en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce, Puerto Rico.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Wendell Bonilla Vélez, asesor legal y portavoz; el Sr. Roberto Pérez Hernández, delegado (testigo); y la Sra. Wanda Caraballo Rodríguez, reclamante.

En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Polonio J. García, asesor legal y portavoz; el Sr. Justino Cruz, gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Carlos Valentín, gerente de Producción (testigo).

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que a bien tuvieran presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, al concluir la vista.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la sumisión, en su lugar, sometieron proyectos de sumisión por separado, a saber:

POR EL PATRONO

Que la Honorable árbitro determine si fue justificada la suspensión de empleo y sueldo de la empleada Wanda Caraballo, bajo las disposiciones del Manual del Empleado de la Compañía, el Convenio Colectivo aplicable y las normas de derecho.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la suspensión impuesta contra la Sra. Wanda Caraballo fue arbitraria e injustificada. De determinar que la misma fue injustificada, provea el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento¹, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la suspensión impuesta a la Sra. Wanda Caraballo Rodríguez, por hechos ocurridos el 21 de abril de 2008, estuvo justificada o no. De no estar justificada, la Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

¹ Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIII, inciso b.

DISPOSICIONES PERTINENTES**CONVENIO COLECTIVO²****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 el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y 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.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011 (Exhibit 1 Conjunto).

MANUAL DEL EMPLEADO³

	FALTA	AMONESTACIÓN	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN 3 DÍAS LABORABLES	SUSPENSIÓN 5 DÍAS LABORABLES	DESPIDO
... 43 ...	Comportarse de manera insolente o irrespetuosa hacia un oficial de la compañía o compañero de trabajo			1ra Ofensa	2da Ofensa	3ra Ofensa

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Wanda Carballo, quien se desempeña como operadora en el Departamento de Empaque, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la suspensión estuvo justificada, ya que la Sra. Carballo había infringido la falta número 43 del Manual del Empleado, al dirigirse de manera insolente e irrespetuosa hacia el Sr. Carlos Valentín, gerente de Producción. Para sustentar su alegación, presentó, como parte de su prueba, el testimonio del señor Valentín. En suma, de su testimonio se desprendió que:

- El 21 de abril de 2008, aproximadamente a las 8:00 a.m., la Sra. Carmen Vargas, supervisora del área de empaque⁴, le manifestó que estaba cansada de que los empleados del área de empaque le estuvieran poniendo sobrenombres y llamándola “policía”.

³ Exhibit 4 Conjunto.

⁴ Mejor conocida como “group leader”.

- Ante la queja de la señora Vargas, ese mismo día, aproximadamente a las 8:30 a. m., reunió a los empleados en el área de empaque para exhortarlos a evitar los improperios contra la señora Vargas.
- Durante la reunión, la Sra. Wanda Caraballo, le increpó de forma grosera. Le indicó que ella le decía “policía” a la señora Vargas porque esta se pasaba velando su trabajo.
- Ante esa situación, trató de dialogar con la señora Caraballo, sin embargo, ésta continuó dirigiéndose a él en un tono de voz amenazante e intimidante; además de exhibir expresiones, gestos y ademanes mientras él le pedía que lo atendiera. Finalmente, la señora Caraballo le dio la espalda ignorando que él intentaba dialogar con ella.
- Se sintió ofendido por considerar el comportamiento de la señora Caraballo, como una falta de respeto. Por tal razón, procedió a imponerle una suspensión de tres (3) días por violación a la falta número 43 del Manual del Empleado.
- Finalmente, declaró que cuando reunió al personal, no fue con la intención de disciplinar a nadie; sin embargo, la disciplina impuesta a la señora Caraballo no fue por el alegado sobrenombre a la señora Vargas, sino por el comportamiento que ésta exhibió hacia él durante la reunión.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión fue una arbitraria e injustificada. Además, sostuvo que durante la reunión con los empleados en el área de empaque, no estuvo presente un representante de la Unión. Para sustentar sus alegaciones,

presentó, como parte de su prueba, el testimonio de la Sra. Wanda Caraballo. En suma, de su testimonio se desprendió que:

- En ningún momento ella le llamó “policía” a la señora Vargas. Que los empleados del área de empaque acostumbraban “bachatear” en el trabajo para que el día se fuera más rápido, pero no le ponían sobrenombres a nadie.
- No se comportó de manera irrespetuosa contra el señor Valentín.
- Durante la reunión le solicitó representación sindical al señor Valentín y este le indicó que no era necesario.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En el caso de autos, el Patrono le imputó a la señora Caraballo la violación de la falta número 43 del Manual del Empleado. Aquilatada la prueba presentada, entendemos que nuestra determinación ha de basarse, primordialmente, en los testimonios prestados y la credibilidad que estos nos merezcan. Entre los factores que debemos considerar al evaluar la credibilidad de un testigo, se encuentran los siguientes:

1. el “demeanor”(comportamiento) del declarante mientras testifica, y su manera de testificar;
2. la naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo;
3. su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica;

4. su carácter de honestidad o veracidad;
5. la existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración;
6. alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
7. la actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

En atención a los factores antes mencionados, y tomando en consideración la prueba documental admitida, concluimos que el testimonio del Sr. Carlos Valentín nos merece absoluta validez y credibilidad. Consideramos que su testimonio fue sumamente honesto, consistente y específico. Sus declaraciones no revelaron ningún tipo de animosidad, prejuicio o persecución, por parte de la gerencia, hacía la señora Caraballo. En cambio, el testimonio de la señora Caraballo nos pareció uno mendaz, orquestado, únicamente, para negar los señalamientos del Patrono; por lo que no otorgamos credibilidad al mismo. De hecho, durante el conainterrogatorio las declaraciones de la señora Caraballo revelaron su hostilidad y animosidad hacia la gerencia. A nuestro juicio, quedó probado que la señora Caraballo incurrió en violación a la falta número 43 del Manual del Empleado.

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellas, cuando el Patrono logre demostrar, entre otros aspectos, que las reglas establecidas son razonables, y que, oportunamente, le suministró copia escrita de las mismas al empleado. En este caso,

consideramos que la norma establecida por el Patrono resulta razonable. Además, este evidenció que la empleada tenía conocimiento de dichas normas.

Por otra parte, consideramos preciso señalar que de la prueba presentada por el Patrono, se desprende que el 11 de abril de 2008, la señora Caraballo fue amonestada por escrito, por exhibir una conducta similar con el vicepresidente de la empresa, el Sr. Marcos López. Esto por hechos ocurridos el 3 de abril de 2008, es decir, dieciocho (18) días antes del incidente que originó esta suspensión. Ante estos hechos, consideramos que el Patrono cumplió con el principio de disciplina correctiva, cuya finalidad es advertirle al empleado sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregirla; no obstante, la empleada hizo caso omiso a la exhortación del Patrono y reincidió en dicha conducta.

Por tal razón, consideramos probada la falta de la señora Caraballo y confirmamos la medida disciplinaria impuesta mediante el presente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que la suspensión impuesta a la Sra. Wanda Caraballo Rodríguez, por los hechos ocurridos el 21 de abril de 2008, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de marzo de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

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

SR ROBERTO PEREZ HERNÁNDEZ
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES
URB CONSTANCIA PASEO LAS COLONIAS
1813 MARGINAL
PONCE PR 00717

SR JUSTINO CRUZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS PUERTO RICO INC
PO BOX 6
YAUCO PR 00698

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

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

