

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00919-5540

CERVECERÍA INDIA, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
TRABAJADORES DE CERVECERÍA
INDIA (UITCI)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-49

SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE
LA EMPRESA

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce, Puerto Rico, el 26 de marzo de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **Cervecería India, Inc.**, en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron: la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, asesora legal y portavoz; la Sra. Eгна Quiñones Vera, gerente interina de Recursos Humanos; y los Sres. Carlos R. Kelly Chales, Ivette Vélez Vera y José U. Sánchez Aquino, en calidad de testigos. Por la **Unión Independiente de Trabajadores de la Cervecería India**, en adelante “la Unión” o “la UITCI”, comparecieron: el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz; el Sr. Nelson Rodríguez Minguela, presidente; el Sr. Alex Ramos Millán, comité de quejas y agravios; y el Sr. Billy Crespo, querellante.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que éstas sometieron, por separado, su proyecto de sumisión.

Por el Patrono:

Determinar conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la amonestación del 31 de mayo del 2007 al empleado Billy Crespo estuvo o no justificada. De no estarlo, que el Árbitro provea el remedio apropiado. [Sic]

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la evidencia presentada y el Convenio Colectivo si estuvo justificado o no la imposición de una medida disciplinaria contra el Unionado Billy Crespo por hechos ocurridos el 22 y 23 de marzo del 2007. De determinar que fue injustificado, el Árbitro proveerá el remedio adecuado. [Sic]

Luego de analizar las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) 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.

Determinar si la amonestación escrita impuesta al Querellante estuvo justificada o no. De determinar que no estuvo justificada, la Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

...

ARTÍCULO 8

ACCIONES DISCIPLINARIAS

1. LA COMPAÑÍA puede suspender o despedir de empleo y sueldo en forma sumaria a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones incurra en apropiación ilegal de bienes de LA COMPAÑÍA o de compañeros de trabajo o de representantes de LA COMPAÑÍA; embriaguez; acometimiento y/o agresión grave contra compañeros de trabajo o representantes de LA COMPAÑÍA; grave daño a la propiedad de LA COMPAÑÍA resultante por negligencia o acto intencional o daños a la persona de compañeros de trabajo o representantes de LA EMPRESA; portar sobre su persona armas de fuego o armas cortantes prohibidas por la ley, o introducirlas en la planta o demás dependencias de LA EMPRESA; que se dedique a la venta, uso o posesión de drogas narcóticas; o a revender a entidades, negocios o establecimientos públicos o transportistas los productos que LA COMPAÑÍA le vende a descuento al empleado bajo la Sección 28 del Artículo 39 (Disposiciones Generales) del Convenio, o incurra o participe en forma alguna en acciones huelgarias prohibidas en el Artículo 11. En los casos en que el empleado incurra en falsificación de cualquier récord del tiempo trabajado o suministre intencionalmente información falsa a cualquier persona o empleado cuyo deber sea trabajar en dichos récords, o que presente intencionalmente información falsa o errónea cuando solicite empleo, LA COMPAÑÍA podrá suspender o despedir de su empleo y sueldo a dicho empleado.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro. de mayo de 2006 hasta el 4 de julio de 2008.

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:

...

- 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, como por ejemplo, las normas de salud y seguridad establecidas por LA COMPAÑÍA, o la Ley o por el Comité de Seguridad y, la de no fumar (excepto en las áreas designadas que se permita fumar) en las facilidades de LA COMPAÑÍA; y normas contenidas en el Convenio Colectivo.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

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

1. Para la fecha de los hechos del caso existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se presentó y se identificó como el Exhibit número uno (1) Conjunto.
2. El Sr. Billy Crespo, aquí querellante, era empleado de la Cervecería India para la fecha de los hechos, 22 y 23 de marzo de 2007.
3. En las antedichas fechas, la Compañía realizó unos trabajos de construcción en su planta, lo que impidió que los empleados usaran el estacionamiento de ésta.
4. El municipio de Mayagüez, mediante la Resolución Núm. 114 (serie 2006-2007) autorizó el uso de los estacionamientos ubicados en el Palacio de Recreación y

Deportes para los empleados de Cervecería India, sujeto a limitaciones de acceso, fechas hábiles y cantidad de estacionamientos reservados.³

5. El 1 de diciembre de 2006, la Compañía circuló un memorando a su personal relacionado con los requisitos a reunir para el uso de dicho estacionamiento. Entre los requisitos a reunir se mencionaron: que el empleado tenía que presentar una identificación como empleado de Cervecería India, identificar el vehículo de motor con el sello o “sticker” de estacionamiento de Cervecería India, y llegar a tiempo para evitar tardanzas en su área de trabajo.⁴
6. Para obtener el sello o “sticker” de identificación del vehículo de motor, el empleado tenía que cumplir con otros requisitos entre los cuales estaban: ser empleado activo de la Compañía, poseer una licencia de conducir válida (vigente), y poseer un vehículo de motor.
7. Para marzo de 2007, el Patrono contrató los servicios de seguridad de la compañía Securitas Security de Puerto Rico para el control de entrada y vigilancia de los espacios reservados de estacionamiento para los empleados de Cervecería India.
8. Desde octubre de 2006, el Querellante carecía de una licencia de conducir válida, por lo que no cumplía con uno de los requisitos para tener el sello o “sticker” de identificación del vehículo para el uso del estacionamiento. A esos efectos, el 9 de noviembre de 2006, el Patrono, luego de recibir dicha información por parte

³ Exhibit Núm. 1 del Patrono

⁴ Exhibit Núm. 2 del Patrono

de la Unión, no autorizó el uso de estacionamiento al Querellante mientras éste realice trabajos en tiempo extra, como empleado anotado en la lista de rotación de los sábados y domingos.⁵

9. En comunicación de 31 de mayo de 2007, el Patrono amonestó al Querellante, debido a que los días 22 y 23 de marzo de 2007, éste estacionó su vehículo en los estacionamientos reservados por el municipio de Mayagüez para los empleados de Cervecería India, sin la debida autorización, hizo caso omiso a las instrucciones específicas del oficial de turno José U. Sánchez Aquino, con respecto a las normas para estacionar en dicha área. Y exhibió una conducta negligente en el uso de su vehículo de motor contra el antedicho oficial y otros empleados, en presencia de otros empleados de la Compañía.

10. El querellante había sido disciplinado anteriormente.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la amonestación escrita impuesta al Querellante estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que el Querellante violó las normas de la Compañía conforme las Secciones 1 y 2(b) del Artículo 8, Acciones Disciplinarias, supra, del Convenio Colectivo, para los días 22 y 23 de marzo de 2007. Éste expuso que de la investigación realizada surgió que el Querellante, además de no seguir las instrucciones impartidas para el acceso al estacionamiento asignado a los empleados, incurrió en conducta

⁵ Exhibit Núm. 5 del Patrono

negligente con su vehículo de motor, afectando el estado emocional y poniendo en peligro la seguridad física de empleados de la Compañía y otros, en dicho lugar.

Finalmente, el Patrono arguyó que si bien la infracción al Artículo 8, supra, conlleva la suspensión o despido sumario, éste optó por concederle otra oportunidad al empleado mediante una amonestación escrita.

La Unión, por su parte, expresó que los alegados incidentes del 22 y 23 de marzo de 2007, ocurrieron fuera de los predios de la Compañía, y de horas laborables. Que antes de comenzar labores, los empleados se estacionan en otra área fuera de la Compañía, y son transportados en “guagua” a las instalaciones de la planta. La Unión alegó también, que el Patrono no le notificó debidamente al personal sobre las consecuencias de no presentar el sello o “sticker” de la Compañía, para el uso del estacionamiento. Ésta expresó, además, que al Querellante se le permitió el uso del área designada de estacionamiento previo y posterior a los días 22 y 23 de marzo de 2007.

Para sustentar sus alegaciones el Patrono presentó los siguientes testigos: el Sr. Carlos Kelly, la Sra. Ivette Vélez, el Sr. José Sánchez, y la Srta. Eгна Quiñones Vera.

El señor Kelly, en síntesis, declaró que para la fecha de los hechos llegó al estacionamiento, provisto por la Compañía, y después de estacionarse y bajarse notó que llegó un vehículo que entró “a las millas”. Señaló que el guardia que estaba de turno le indicó al conductor que tenía que salir y estacionarse en otro estacionamiento que había para personas que no tenían “sticker”. El conductor no hizo caso de las indicaciones del guardia y que cuando la persona se bajó del vehículo reconoció que era el Sr. Billy Crespo. Finalmente declaró que antes de que el señor Crespo llegara al

estacionamiento, la Sra. Ivette Vélez, también alegó ponerse nerviosa por lo rápido en que se estacionó el señor Crespo. Por lo que éste la llamó y le dijo: “vente, vente que nos deja la guagua”. Y se la llevó. Cuando llegó a la empresa llamó a la señorita Egna Quiñones y le notificó, que verificara, que había habido un incidente en el estacionamiento.

La señora Vélez, por su parte, declaró que el día de los hechos llegó al estacionamiento del Palacio de Recreación y Deportes y se estacionó en el área designada a los empleados de la Cervecería India. Que se bajo y sacó sus pertenencias cuando se percató que llegaba un vehículo Suzuki Aereo color “champagne” que iba a una velocidad que no era normal dentro de un estacionamiento. Señaló que la persona en el vehículo se estacionó al lado de su automóvil “de cantazo” quedando muy cerca de ella, por lo que tuvo que cerrar la puerta y pegarse al auto para evitar que le fuera a dar un golpe. Sostuvo que se puso bien nerviosa y que, en ese momento, el Ingeniero Carlos Kelly la llamó y le dijo: “vente, vente, móntate que la guagua nos va a dejar”. Que cuando llegó a la Compañía, tuvo que ir al área de enfermería para calmarse los nervios y poder llegar a la oficina.

El oficial José Sánchez Aquino declaró que, el 22 de marzo de 2007, el empleado Billy Crespo llegó al estacionamiento del Palacio de Recreación y Deportes, al cual se encontraba asignado para prestar vigilancia al área designada por el municipio para los empleados de Cervecería India. Señaló que cuando el empleado llegó, lo detuvo y le preguntó por el “sticker” que identificaba el vehículo como autorizado por la Cervecería India y que le daba acceso a dicho estacionamiento. Indicó que el señor

Crespo hizo caso omiso a sus instrucciones de que se estacionara en otra área del estacionamiento, prosiguió su marcha a estacionarse en los estacionamientos designados a los empleados de la Cervecería India y se limitó a contestarle que después movería el vehículo. Declaró, además, que el 23 de marzo de 2007, ocurrió una situación similar en la cual el empleado Billy Crespo entró al estacionamiento del Palacio de Recreación y Deportes y haciendo caso omiso de sus instrucciones, se estacionó en el área designada para los empleados de la Cervecería India. Que para ambos incidentes redactó un informe, el cual le entregó a su supervisor.

El último testigo de la Compañía fue la Srta. Eгна Quiñones. Ésta declaró, en síntesis, que estuvo a cargo de realizar la investigación producto de los incidentes ocurridos los días 22 y 23 de marzo de 2007. Que luego de concluir dicha investigación y de discutir el caso con los asesores legales de la Compañía decidió que la medida disciplinaria que se le daría al señor Crespo sería una amonestación escrita, la cual fue fechada el 31 de mayo de 2007.

Por su parte, la Unión para sustentar su posición presentó como testigo al Sr. Nelson Rodríguez Minguela y al Querellante. El señor Rodríguez Minguela declaró que el 23 de marzo, en horas de la tarde, el señor Crespo fue donde él para informarle que le habían dado un “ticket” en el estacionamiento del Palacio de Recreación y Deportes. Señaló que, en ese momento, le dijo al Querellante que lo acompañara a Recursos Humanos para hablar con la Srta. Eгна Quiñones sobre lo que había sucedido. Que cuando fueron a Recursos Humanos la señorita Quiñones les indicó que no podía atenderlos. Que, posteriormente, fueron donde la Sra. Maribel Montes para darle la

queja de lo que había sucedido en el estacionamiento. Que cuando se reunieron con la señora Montes el empleado le indicó a ésta que en el estacionamiento habían como 14 ó 15 vehículos que no tenían “sticker” y que sólo a él le habían dado un “ticket”. Que la señora Montes le preguntó al Querellante si éste tenía licencia de conducir a lo que él le respondió que no, que no tenía licencia por unos motivos personales. A lo que ésta le respondió que haría una investigación al respecto. Finalmente declaró que al empleado se le había permitido estacionar antes de los incidentes del 22 y 23 de marzo de 2007.

El Querellante declaró, en síntesis, que los días 22 y 23 de marzo llegó al estacionamiento del Palacio de Recreación y Deportes, como lo había hecho en un sin número de ocasiones, y se estacionó en el área designada para los empleados de la Cervecería India. Indicó que en esos dos (2) días el oficial Sánchez le requirió tener el “sticker” de estacionamiento para poder acceder al mismo, y que él le indicó que otras veces había estacionado allí y que le mostró su identificación como empleado de la Cervecería India. Sostuvo que el día 23 de marzo cuando culminó su jornada de trabajo y llegó a su vehículo le habían dado un “ticket” o multa. Que cuando verificó los vehículos que estaban alrededor se pudo percatar que habían varios que tampoco tenían el “sticker” y que no habían sido multados por la policía. Que el único que había sido multado era él. Por último, señaló que antes de los incidentes y posterior a la fecha de los mismos se ha estacionado en el estacionamiento de la Cervecería India sin problema alguno y sin que hubiera sido amonestado o sancionado de manera alguna.

Luego de evaluar la prueba presentada por las partes, entendemos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.⁶ Asimismo nuestro más alto foro ha expresado que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarios, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando dichos reglamentos cumplan con el criterio de razonabilidad.⁷

En este caso, la Compañía le imputó al empleado haber violado las Normas de la Empresa al estacionar su vehículo sin autorización y sin el permiso provisto por la ésta. Además, le imputó haber lanzado su vehículo de motor sobre el oficial Sánchez y violar las secciones 1 y 2(b) del Artículo 8, Acciones Disciplinarias del Convenio Colectivo, *supra*.

Es un hecho incontrovertido por la Unión que el empleado se estacionó, las fechas de los hechos, sin la debida autorización en el estacionamiento reservado para los empleados de la Cervecería India. Aún cuando el oficial Sánchez le había indicado que no estaba autorizado a estacionar allí porque no cumplía con el requisito del “sticker” que le daba acceso al estacionamiento.

De la prueba oral y documental, sometida durante la audiencia se desprende que el Querellante no cumplía con los requisitos necesarios para obtener el “sticker” de

⁶ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222, 227 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62, 71 (1987).

⁷ Justino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., 2001 JTS 154.

estacionamiento que provee la Compañía para sus empleados. De hecho, el propio Querellante admitió que para la fecha de los hechos no tenía licencia de conducir vigente. Siendo éste uno de los requisitos para poder obtener el “sticker” que le diera acceso al estacionamiento de los empleados.

Por lo tanto, luego de evaluar el Convenio Colectivo y la prueba presentada por las partes determinamos que el Patrono demostró mediante preponderancia de prueba que el empleado incurrió en las faltas antes mencionadas, por lo que se justifica la medida disciplinaria impuesta.

VI. LAUDO

Determinamos que la amonestación escrita cursada al Querellante estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 11 de mayo de 2011.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de mayo de 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR NELSON RODRIGUEZ MINGUELA
PRESIDENTE
UNION IND TRABJS DE LA CERVECERIA INDIA
PO BOX 3625
MAYAGUEZ PR 00682

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
QUIROS & BONHOMME CSP
BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

SRA EGNA QUIÑONES
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CERVECERIA INDIA INC
PO BOX 16900
MAYAGUEZ PR 00681

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINAS
FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III