

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

SARTORIUS STEDIM FILTERS,
INC.
(Compañía)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES
(Sindicato)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-953

SOBRE:

DESPIDO POR NEGLIGENCIA Y
DESCUIDO EN EL DESEMPEÑO DE
SUS LABORES

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce Puerto Rico, el 7 de noviembre de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 12 de diciembre de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR SARTORIUS STEDIM, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. Polonio J. García, representante legal y portavoz; la Sra. Rosemary Rodríguez, Directora de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Carlos Valentín, Gerente de Planta, en calidad de testigo.

POR EL SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES, en lo adelante "el Sindicato": el Sr. Roberto Pérez Hernández, Delegado SPT; y el Sr. Juan Cintrón, querellante.

En representación del Querellante, compareció la Lcda. Wanda M. Aponte, quien asumió su representación legal, luego de éste haber relevado al Sindicato de dicha función.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. Juan Cintrón estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbítro emita el remedio que corresponda con arreglo a derecho.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

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 número de empleados necesarios para mantener una

operación eficiente, tipos de equipos, 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 a 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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Sartorius Stedim Inc., en adelante "la Compañía" es una empresa dedicada a la elaboración de filtros industriales utilizados en el funcionamiento de equipo biomédico.
2. El Sr. Juan Cintrón, aquí querellante, estaba a cargo del ciclo de esterilizado y secado de los filtros industriales. Dicho proceso ocurre previo al procedimiento de empaque del producto.
3. El Manual del Empleado, en su Falta Núm. 39, dispone que del empleado incurrir en descuido o negligencia intencional que provoque pérdida de material o que produzca un producto de mala calidad conllevará el despido, en una segunda ofensa.

4. Asimismo, dicho Manual también dispone que del empleado negarse a mantener y observar las normas y estándares de calidad establecidos por la Compañía, podrá estar sujeto al despido, en una cuarta ofensa.
5. El Querellante fue amonestado por escrito, en tres instancias distintas, por haber incurrido en errores relacionados al proceso de esterilización del producto. Tales incidentes ocurrieron los días 17 de septiembre de 2008, 1 de enero de 2009, y 30 de junio de 2010.
6. El 31 de agosto de 2010, la Compañía suspendió de empleo y sueldo por cinco días laborables al Querellante, por éste haber asignado el mismo número de ciclo de esterilización a dos productos diferentes.
7. El 11 de febrero de 2011, la Compañía amonestó al Querellante por éste haber registrado incorrectamente la cantidad de unidades del producto. Dicha discrepancia provocó un atraso de la producción, posible contaminación, y en consecuencia, un impacto negativo en la imagen de la Compañía ante los clientes.
8. El 14 de marzo de 2011, la Compañía suspendió al Querellante, por éste haber obviado uno de los pasos en el procedimiento de producción, y haber registrado información incorrecta de los productos. En esta ocasión, la suspensión se efectuó por diez días laborables. Se le advirtió que sería su última oportunidad para corregir las deficiencias incurridas en sus labores.

9. El 19 de agosto de 2011, las Compañía separó de empleo y sueldo al Querellante por incurrir, nuevamente, en errores y fallas en el desempeño de sus funciones.
10. El 26 de septiembre de 2011, el Sindicato presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual alegó como injustificado el despido del Querellante, por lo que solicitó que se le brindara acomodo razonable en otra área de trabajo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde, entonces, determinar si el despido del Sr. Juan Cintrón estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que la acción de separar de su empleo al Querellante fue el resultado de un camino de fallas en el desempeño del trabajador y oportunidades para mejorar el mismo. Que el despido constituye un último recurso y lógica consecuencia, luego de llevarse a cabo un proceso de disciplina progresiva aplicada al Querellante. Por lo que entiende que no se presenta parcialidad, capricho o arbitrariedad alguna, sino un ejercicio prudente y razonable del patrono en disciplinar a un empleado que ha incurrido en faltas que atentan contra las normas y el buen funcionamiento de la empresa.

A los fines de sustentar su contención, la Compañía presentó el testimonio del Sr. Carlos Valentín, quien se desempeñaba al momento de los hechos como gerente de la planta. Éste trató de establecer las razones por las cuales se despidió al Querellante mediante el cúmulo de sanciones impuestas previo al despido por éste incurrir en faltas

de ejecución y procesamiento de los pasos y reglas requeridas para garantizar la calidad del producto. Éste aseguró que faltas, tales como, el invertir información sobre los pesos, dejar de pesar los productos, registrar incorrectamente información sobre pesos y medidas, y el uso de ciclos erróneos, entre otras cosas; se convirtieron en reiteradas no empece haber sido adiestrado y readiestrado para ejercer sus funciones correctamente.

Por su parte, la representación legal del querellante se sostuvo en que el despido del Querellante no estuvo justificado, por lo que correspondía que el mismo fuera revocado, y se reinstalara y reubicara al trabajador conforme a sus capacidades.

Luego de expuestas las contenciones de las partes, sólo podemos concluir que el Querellante, quien exhibía ya un patrón de negligencia, mantuvo una actitud descuidada en el ejercicio de sus funciones, y ello provocó que la Compañía tomara medidas extremas para lograr preservar la calidad en su producción. La representación legal del Querellante no logró presentar una justificación al descuido y negligencia manifestada por el mismo. Nos parece que la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la sanción aplicada. En primer lugar, porque el Querellante fue debidamente adiestrado y readiestrado para ejercer sus funciones adecuadamente; en segundo lugar, porque la Compañía presentó evidencia de disciplina previa por conducta similar, de la cual no se presentó evidencia de haber sido objeto de revocación, o sustitución por ninguna acción judicial, arbitral o administrativa posterior; y, en tercer lugar, debido a que la conducta del Querellante

resultó en pérdidas económicas para la empresa al provocar daños al producto que estaba siendo procesado.

En todo contrato de empleo existe, ya sea de manera expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir con los deberes de su empleo de manera competente, por lo que si se demuestra que el mismo es incompetente, ineficiente o negligente, de tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Por todo lo antes expresado, y en consideración a los incidentes previos en los cuales se vio involucrado el Querellante, y que han sido detallados en nuestra relación de hechos, entendemos que la Compañía actuó conforme a la autoridad provista en el Convenio Colectivo cuando se le faculta a poner en vigor un Reglamento Disciplinario y aplicarlo siempre y cuando medie la justa causa.

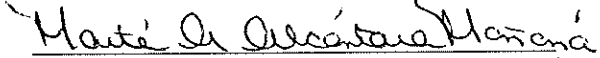
Así las cosas, procede que emitamos una determinación de conformidad con lo antes señalado.

LAUDO

El despido del Sr. Juan Cintrón estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por el Sindicato.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de junio de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 11 de junio de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO PAGÁN
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABJS.
PO BOX 25160
SAN JUAN PR 00925-5160

SRA ROSEMARY RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS STEDIM FILTERS INC
PO BOX 6
YAUCO PR 00698

LCDA WANDA APONTE TORRES
1575 AVE MUÑOZ RIVERA
PMB 224
PONCE PR 00717-0211

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
GARCÍA & FONT CSP
472 AVE TITO CASTRO STE 405
PONCE PR 00716


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA