

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

JOSÉ SANTIAGO, INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-14-2708
UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 3401	SOBRE: SUSPENSIÓN POR ACTITUD HOSTIL
(Unión)	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se efectuó el 13 de abril de 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 14 de mayo de 2015.

Por JOSÉ SANTIAGO, INC., en adelante "el Patrono o la Compañía", comparecieron: el Lcdo. José E. Santiago Suardiaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Arnaldo J. García, gerente de Recursos Humanos; el Sr. Carlos Sierra, testigo; y la Sra. Wanda Espinosa, testigo.

Por la UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 3401, en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz; el Sr.

Andrew Pizarro, delegado y síndico de la local; y el Sr. Pablo Reyes Negrón, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en relación con la controversia a resolver. Éstas sometieron los siguientes proyectos de sumisión, los cuales se transcriben según fueron sometidos:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbíto determine si la reclamación presentada por la Local 3401 es como alega la Local, una violación a los Artículos VII y XXIX, Sección 1 del Convenio Colectivo, por el hecho de la Compañía ejercer sus derechos de gerencia de administrar su negocio e impartir disciplina a un empleado.

De determinarse que no hubo violación al Convenio Colectivo que se declare no ha lugar el reclamo del Sr. Pablo Reyes Negrón.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbíto determine si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Pablo Reyes estuvo o no conforme al Convenio Colectivo.

De no haberlo estado, que la Honorable Árbíto determine el remedio adecuado, incluyendo la eliminación de la acción disciplinaria del expediente del empleado, así como el pago

de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

Conforme con la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Pablo Reyes Negrón, estuvo justificada o no. De no proceder, la Árbítro proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y la eficiencia de sus empleados en sus almacenes y, tiene también la Compañía, todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el reclutar, ascender, despedir o disciplinar a sus empleados.

Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios...

² Las partes estipularon como el Exhibit -1- Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 25 de enero de 2011 hasta el 24 de enero de 2016.

**ARTÍCULO VII
NO DISCRIMINACIÓN**

El Patrono no discriminará al reclutar, promover, asignar tareas, sueldos, salarios, jornales, compensación o privilegios del trabajo, u otras condiciones de empleo por razón de raza, color, sexo, origen social o nacional condición social, ideas políticas o religiosas, actividad sindical o de ningún otro modo.

**ARTÍCULO XXIX
DISPOSICIONES CONTRACTUALES**

Sección 1. Buenas Relaciones

La Compañía y la Unión harán todo lo posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados y la Compañía y la eficiencia en los servicios. La Unión, así como sus miembros, conviene en todo momento promover lo más plenamente que pudieren los intereses de la Compañía.

...

IV. HECHOS

La Compañía José Santiago, Inc., se dedica a la distribución de alimentos en hoteles, cafeterías y restaurantes, entre otros. El Sr. Pablo Reyes Negrón, querellante, trabaja para la Compañía desde hace veinte cuatro (24) años. El señor Reyes se desempeña como empleado del almacén asignado al Departamento de Recibo y al momento de los hechos su trabajo consistía en segregar la mercancía que sale de los vagones.

El 25 de marzo de 2014 el Sr. Carlos Sierra, supervisor del Querellante, emitió una comunicación escrita sobre éste, dirigida al Sr. Arnaldo García, gerente de Recursos Humanos. En la misma, el señor Sierra indicó que el 24 de marzo de 2014 entre las 2:00 p.m. y las 3:00 p.m., el señor Reyes se negó, por un alegado padecimiento de artritis, a abrir un furgón para descargarlo. Que luego de ello, el Querellante lo miraba de forma desafinate e intimidante y que le advirtió que la próxima vez que lo intimidara le iba a llamar la policía para que se lo llevaran preso.³

El 25 de marzo de 2014, el Sr. Pedro Garriga, gerente de operaciones, emitió un memorando dirigido al Sr. Pablo Reyes en el cual le comunicó una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo por comportamiento hostil y amenazante. En dicho memorando intitulado Suspensión Comportamiento Hostil y Amenazante, le indicó, según fue redactado lo siguiente: *"...Sirva este comunicado para informarle que queda usted suspendido de empleo y sueldo por tres días laborables. Su suspensión comienza el miércoles, 26 de marzo y termina el viernes, 28 de marzo. Usted deberá regresar a su trabajo el lunes, 31 de marzo en su turno habitual. Usted debe saber que de usted incurrir en este tipo de comportamiento hacia su supervisor u otra persona de la Empresa se expone a una suspensión adicional y/o hasta el despido..."*⁴

El 2 de abril de 2014, la Sra. Wanda Espinosa, secretaria del área de recibo le dirigió una comunicación escrita al Sr. Arnaldo García. En ella expresó, según fue

³ Exhibit 2 - Patrono.

⁴ Exhibit 3 - Patrono

redactado lo siguiente: *“Para su información. Durante la tarde del martes, 25 de marzo de 2014, salí un momento de la oficina y cuando regrese se encontraba el Sr. Pablo Reyes amenazando al Sr. Carlos Sierra de que le iba a llamar a la policía para que se lo llevaran preso. El señor Sierra le contestó que él tiene derecho en hacer su llamada. Fue lo único que pude escuchar...”*⁵

La Unión, inconforme por la medida disciplinaria al Querellante, el 24 de marzo de 2014, radicó una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención del Patrono es que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue por su actitud hostil, amenazante y desafiante a su supervisor inmediato.

El Patrono, para sostener su contención por la cual disciplinó al Querellante, presentó el testimonio de la Sra. Wanda Espinosa, secretaria del área de recibo. La señora Espinosa declaró que el 24 de marzo de 2014, cuando salía de la oficina de recibo, los señores Reyes y Sierra iban entrando. Declaró que en ese momento escuchó al señor Reyes, alterado y diciéndole palabras intimidantes que no recordaba, al señor Sierra. Que también escuchó al señor Sierra decirle a Reyes que hiciera lo que tenía derecho a hacer, refiriéndose a una llamada telefónica. Que luego de la situación suscribió un reporte a Recursos Humanos sobre lo acontecido.

⁵ Exhibit 1 - Patrono.

El Sr. Carlos Sierra, otro de los testigos del Patrono, declaró que es Gerente del área de recibo. Indicó que como parte de sus funciones distribuye las tareas del día a los empleados bajo su supervisión para cumplir con el plan de trabajo diario, entre otras cosas. Como parte de las tareas abren los vagones para descargar la mercancía que reciben. Expresó que el señor Reyes, el 24 de marzo de 2014, se negó a abrir un vagón, arguyendo éste que padecía de artritis, lo que le impedía abrir el mismo. El señor Sierra indicó que ese mismo día, mientras organizaba el trabajo del próximo día, el señor Reyes abrió la puerta de la oficina que ocupa y entró sin mediar autorización para ello, y de forma agresiva y molesta, le indicó que la próxima vez que él lo intimidara frente a sus amigos, iba a llamar a la policía para que lo metieran preso. Indicó, además, que la señora Espinosa estaba saliendo de la oficina que él ocupa, cuando tanto el señor Reyes como él entraban en ésta. Que en ese instante el señor Reyes le decía *que le iba a llamar a la policía* y a lo que el señor Sierra le contestó que *tenía derecho hacer lo que quisiera*. Que notificó al director de recursos humanos y emitió, posteriormente, un informe sobre el asunto.

El Sr. Arnaldo García, testigo también del Patrono, en síntesis declaró que es el gerente de Recursos Humanos y custodio de los expedientes de los empleados.

La Unión, por su parte, expuso que se le paguen todos los haberes dejados de devengar al Querellante y se elimine la medida disciplinaria del expediente de éste por ser una arbitraria y caprichosa, ya que no se llevó a cabo una investigación sobre el

particular. Para sostener dicha contención la Unión presentó como testigo al Sr. Pablo Reyes Negrón, querellante. Éste declaró que el señor Sierra le dio una orden de abrir un vagón y le dejó saber que no lo podía hacer porque padecía de artritis crónica, la cual afectaba, tanto su espalda como su cuello y que tenía espolones en las vértebras, ello, certificado por el Fondo del Seguro del Estado. Indicó, además, que el señor Sierra se molestó y le comentó que si no podía lavar ni un carro, y que le contestó que no. Expresó que luego del intercambio de palabras, mientras él hablaba con un compañero, el señor Sierra se fue para su oficina. El señor Reyes explicó que un tiempo después el señor Sierra se le acercó de modo agresivo, y le preguntó manoteando qué te pasaba. A lo que él le contestó, que no le pasaba nada, por lo que concluyó la conversación.

Añadió el señor Reyes que utiliza una "correa de fuerza", la cual acostumbra guardar en el armario de la oficina que ocupa el señor Sierra. Indicó que el 24 de marzo de 2014, cuando fue a dicha oficina a guardar la correa, el señor Sierra le preguntó: ¿qué te pasa?, y él le contestó que estaba cansado de que él lo estuviera intimidando con su agresividad, que si seguía con su actitud iba a tener que hacer una querrela a la policía. Expresó que en ese momento la señora Espinosa iba abriendo la puerta de dicha oficina y él (Reyes) le dijo a Sierra que mejor hablen al día siguiente, cuando esté el delegado de la Unión, para resolver la situación. Finalmente, el señor Reyes expresó que cuando iba saliendo de la oficina en cuestión, el señor Sierra empezó a gritarle que fuera donde le diera la gana y que metiera mano. El señor Reyes indicó que ya eran las

5:00 p.m., hora de salida, y se fue. Expresó que al otro día recibió una suspensión, y que no se reunieron con él para investigar lo sucedido.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Pablo Reyes fue injustificada o no.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la acción disciplinaria pueda ser resuelta de una u otra forma.⁶ El peso de la prueba en este caso se contrae a probar, por parte del Patrono, que hubo justa causa para la acción tomada por éste.

Evaluada y aquilatada la prueba en este caso, concluimos que el mismo tiene que ser adjudicado a base de la credibilidad que le confirmamos a los testimonios presentados. Relacionado al asunto de credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don divino ni una varita mágica que otorgue con certeza a los árbitros (as) la verdad, por lo que se hace necesario considerar factores tales, como: la conducta del Querellante en situaciones similares anteriores a la controversia planteada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse controvertido prueba que a nuestro juicio era importante para el descubrimiento de la verdad.

⁶ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

Los testimonios vertidos por los testigos del Patrono adolecieron de credibilidad para esta Arbitro. El señor Sierra declaró que cuando él y el Querellante intercambiaron palabras en la oficina que éste ocupa, la señora Espinosa salió y luego regresó, por lo que sólo escuchó cuando, alegadamente, Reyes le decía a Sierra que iba a llamarle a la policía y cuando Sierra le contestó que tenía derecho hacer lo que quisiera. Durante su declaración la señora Espinosa no escuchó la conversación completa, sino parte del principio de la misma porque ella iba saliendo de la oficina mientras Sierra y Reyes entraban. Ella misma reconoció que no escuchó la conversación completa, sino parte, por tanto no le adjudicamos valor probatorio alguno.

No obstante, Sierra sostuvo que cuando estaba en su oficina Reyes entraba sin autorización para ello, la señora Espinosa salió y luego regresó por lo que escuchó cuando, alegadamente, Reyes le dijo a Sierra que iba a llamarle la policía y cuando Sierra le contestó diciéndole que tenía derecho hacer lo que quisiera. Empero, lo declarado por Espinosa surge cuando se dio el intercambio de palabras entre Sierra y el Querellante, ella sólo escuchó el principio de la conversación porque iba saliendo de la oficina; en particular, ella sostuvo que escuchó cuando Sierra le dijo a Reyes que hiciera lo que tenía derecho a hacer. Ambos testimonios son dicotómicos, porque mientras Sierra alegó que Espinosa estaba presente, que salió y luego regresó a la oficina, Espinosa declaró que sólo escuchó el principio porque iba saliendo.

Nótese también, que el informe escrito de la señora Espinosa el cual fue suscrito el 2 de abril de 2014, posterior a los alegados hechos, ella indicó, claramente, que iba saliendo de la oficina y cuando regresó escuchó al Querellante amenazar al señor Sierra, siendo su testimonio contrario a lo declarado. Destacamos que del informe del señor Sierra no surge que la señora Espinosa estuvo presente, contrario a lo declarado por éste en la vista de arbitraje, lo que nos pareció bien acomodaticio.

Además, del testimonio no controvertido del señor Reyes, cuando declaró que no se reunieron con él para investigar lo sucedido, demostró que el Patrono no investigó la veracidad de lo acontecido, sino que el 25 de marzo de 2015, emitieron una suspensión por un alegado comportamiento hostil y amenazante, razón por la cual concluimos que la suspensión impuesta fue arbitraria y caprichosa.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Pablo Reyes Negrón, fue injustificada. Se ordena la eliminación de la acción disciplinaria del expediente del Querellante, así como el pago de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar. El cual deberá realizarse en un periodo no mayor de quince (15) días a partir de la certificación de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2015.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de junio de 2015 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

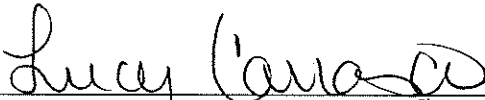
SR ARNALDO J GARCÍA SOLÁ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO, INC
P O BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

SR LUIS SERRANO
PRESIDENTE
UNITED AUTO WORKERS, LOCAL 3401
TORRE CPA BUSINESS GROUP STE 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
CAROLINA PR 00984

SR EDWIN RIVERA
REPRESENTANTE
UAW LOCAL 3401
TORRE CPA BUSINESS GROUP STE 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
CAROLINA PR 00984

LCDA ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL
MONSERRATE, SIMONET & GIERBOLINI
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

LCDO JOSÉ E. SANTIAGO-SUARDIAZ
JOSÉ SANTIAGO, INC.
P O BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III