

**GOBIERNO 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.
(Patrono)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES**
(Sindicato)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-16-1411

**SOBRE:
DESPIDO POR FALTA DE RESPETO,
INTIMIDACIÓN, PALABRAS SOECES.**

**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 18 de marzo de 2019. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR SARTORIUS STEDIM, en lo adelante, “la Compañía”: el Lcdo. Polonio García, representante legal y portavoz; la Sra. Rosemary Rodríguez, Directora de Recursos Humanos y testigo; el Sr. Marcos López, Director de Operaciones; el Sr. José Hernández; y el Sr. Cesar Peralta, en calidad de testigos.

POR EL SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES, en lo adelante "el Sindicato": el Lcdo. Manuel Rodríguez Banch, representante legal y portavoz; Sr. Roberto Pérez Hernández, Delegado SPT; el Sr. Ramón Pabón; y el Sr. José Pinzón, querellante.

Las partes no lograron alcanzar un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Ábitro, no obstante, cada una presentó un proyecto dirigido a esos efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR SARTORIUS:

Que la Honorable Ábitro determine si el despido del Sr. José C. Pinzón estuvo o no justificado. De no estarlo, que la Ábitro provea el remedio que corresponda con arreglo al derecho aplicable, el manual del empleado, y el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.

POR SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES:

Que la Honorable Ábitro determine, conforme el Convenio Colectivo y la prueba desfilada, si el despido del Querellante, José Pinzón, fue o no justificado.

De determinarse que no fue justificado, que la Honorable Ábitro ordene la reposición a su empleo, desde la fecha de su separación, se le paguen todos los salarios dejados de devengar, que se elimine de su expediente la carta de despido (así como también cualquier referencia a ésta y a los hechos allí contenidos), se concedan honorarios de abogado, así como cualquier otro remedio que la Honorable Ábitro estime apropiado.

Luego de examinar ambos proyectos, hemos determinado que el asunto exacto a ser resuelto por esta Árbitro es:

Determinar si el despido del Sr. José C. Pinzón estuvo o no justificado. De no estarlo, que la Árbitro emita el remedio adecuado.

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. José Pinzón, aquí querellante, se desempeñó como Operador de Mantenimiento por aproximadamente tres años. Sus tareas consistían en llevar a cabo la limpieza general, el recogido de basura, efectuar movimiento de materiales dentro de la planta, y otras funciones relacionadas.
3. El Manual del Empleado, en su Falta Núm. 8, dispone que del empleado incurrir en conducta desordenada, juegos de manos, o proferir palabras soeces en horas laborables o en los predios de la Planta estará sujeto al despido, en una tercera ofensa.
4. El 3 de junio de 2014, el Querellante recibió una Advertencia por incurrir, en más de una ocasión, en la violación a los sistemas de seguridad, al lograr acceso no autorizado al estacionamiento del Centro de Distribución de la Compañía, mediante el uso de un beeper personal.

5. El 20 de agosto de 2014, el Querellante recibió una comunicación en la cual se le amonestó por proferir palabras soeces e incurrir en faltas de respeto hacia otros compañeros, durante un incidente en el área de empaque de filtros.
6. El 3 de marzo de 2015, la Compañía suspendió de empleo y sueldo por tres días laborables al Querellante, por éste incurrir en un comportamiento inadecuado en el área de trabajo, al utilizar un tono de voz alto, amenazante, altanero e intimidante, además de utilizar palabras soeces y de mal gusto.
7. El 20 de octubre de 2015, la Compañía separó de empleo y sueldo al Querellante por incurrir, nuevamente, en faltas de respeto, uso de palabras soeces, y actos intimidantes hacia otros compañeros en el área de trabajo.
8. El 12 de noviembre de 2015, 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 reinstalara en su puesto y se le pagaran los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde, entonces, determinar si el despido del Sr. José C. Pinzón estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que la acción de separar de su empleo al Querellante fue el resultado de un comportamiento inapropiado en el área de trabajo. Que en múltiples ocasiones éste fue advertido sobre las consecuencias que su conducta podría implicar en término de la aplicación de sanciones disciplinarias más severas.

Que los incidentes sobre el uso de palabras soeces, y actitudes amenazantes hacia sus compañeros de trabajo ha sido un comportamiento repetitivo, que se encuentra vedado dentro de las políticas corporativas tipificadas en el Manual de Empleado. 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. Marcos López, quien se desempeñaba al momento de los hechos como Director de Operaciones. 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 relacionadas a su comportamiento tanto con gerenciales como con sus compañeros de trabajo. Éste aseguró que por un término aproximado de dos años y medio tuvo que intervenir, en varias instancias, con el Querellante, pero nunca logró que el mismo corrigiera su comportamiento, por lo que no tuvo otra alternativa que no fuera la de separarlo permanentemente de su empleo.

En esa misma línea, la Compañía presentó el testimonio del Sr. César Peralta, quien, a la fecha de los hechos aquí dirimidos, se desempeñaba como Operador de Mantenimiento. Según relató, allá para el 14 de octubre de 2015 tuvo un altercado con

el Querellante, en el cual éste se le acercó de manera altanera e intimidante, profiriendo palabras soeces y manoteando para reclamarle sobre la limpieza de unos baños. De otra parte, hizo referencia a otro incidente que tuvo con el Querellante, en el área del ponchador, días antes. Allí el señor Pinzón, alegadamente, lo empujó con su pecho, y lo miró de forma agresiva y actitud provocante.

La Unión, por su parte, negó los hechos y las circunstancias en las cuales se dieron los mismos, alegó trato distinto a otros empleados, en perjuicio de su representado, y sostuvo que el despido del Querellante no estuvo justificado, por lo que correspondía que el mismo fuera revocado, y se reinstalara y reubicara al trabajador en su puesto nuevamente.

Luego de expuestas las contenciones de las partes, sólo podemos concluir que las acciones del Querellante, quien reflejaba un patrón de comportamiento irrespetuoso e impropio hacia sus compañeros de trabajo, provocaron que la Compañía tomara medidas extremas para lograr preservar el orden en su ambiente de trabajo. Entendemos que la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la sanción aplicada. Incluso, esta presentó prueba de disciplina previa por conducta similar, de la cual no se presentó evidencia de que haya sido objeto de revocación, o sustitución por ninguna acción judicial, arbitral o administrativa posterior.

Por ende, y en consideración a los hechos de este caso, unido 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. José C. Pinzón estuvo justificado. Se desestima la querella presentada por el Sindicato.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2019.


MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 21 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA
GARCÍA & FONT
P O BOX 2079
AIBONITO PR 00705

SRA ROSEMARY RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS STEDIM PUERTO RICO INC.
P O BOX 6
YAUCO PR 00698

LCDO MANUEL RODRÍGUEZ BANCH
BUFETE RODRIGUEZ BANCHS
P O BOX 368006
SAN JUAN PR 00936-8006

SR ROBERTO PAGÁN RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES
P O BOX 25160
RÍO PIEDRAS STATION
SAN JUAN PR 00928-5160



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III