

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Patrono o Compañía)

y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-19-247

SOBRE: DESPIDO POR
AGRESIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se efectuó el 15 de mayo de 2019, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 24 de junio de 2019.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por parte de José Santiago, Inc., en lo sucesivo, "el Patrono o la Compañía": el Lcdo. José Santiago Suardiaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Arnaldo García, gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Juan J. Félix, testigo.

Por parte de la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Argenis Carrillo, representante; y el Sr. José E. Torres Rivera, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por esta Árbítro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

Proyecto del Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si la reclamación presentada es como lo alega la Unión, una violación por el hecho de la Compañía ejercer su derecho a impartir disciplina. (sic)

Proyecto de la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. José E. Torres Rivera estuvo o no injustificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime apropiado, incluyendo reposición mas el pago de los salarios y haberes perdidos. (sic)

Tomando en consideración ambas propuestas y en consonancia con lo dispuesto en el Reglamento Para El Orden Interno De Los Servicios De Arbitraje ¹ y la prueba que obra en el récord, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. José E. Torres Rivera estuvo o no justificado. De haberlo estado, que se desestime la querrela. De no haberlo estado, que se emita el remedio adecuado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL**Exhibits Conjuntos:**

1. Convenio Colectivo 2017-2022
2. Manual de Empleados

Exhibits del Patrono:

1. Memorando Interno de 16 de julio de 2018, Sobre Incidente Almacén, dirigido al Lcdo. José Santiago Suardiaz de parte del Sr. Arnaldo García.
2. Informe de 9 de julio de 2018, dirigido al Sr. Arnaldo García de parte del supervisor Juan J. Félix.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO¹ ATINENTES AL CASO
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 eficacia 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, y/o expresamente modificados por los términos de este Convenio, incluyendo el reclutar, ascender, asignar, transferir, suspender, despedir y disciplinar a sus empleados. La Compañía tendrá derecho a establecer reglas, políticas y reglamentos que son necesarios para mantener una sana operación y podrá disciplinar, suspender y despedir a empleados que no cumplan con las mismas. Además, la Unión reconoce el derecho de la Compañía de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía se dedica a la distribución de alimentos y cuenta con un almacén en el pueblo de Bayamón.
2. El almacén cuenta con un Área de Recibo que tiene una oficina con cristales y encima de la oficina ubica un área de toma de alimentos para los empleados conocida como “el merendero”.
3. El Sr. José E. Torres Rivera, aquí querellante, se desempeñaba como empleado de almacén.
4. El 6 de julio de 2018, el Querellante se encontraba en el primer piso operando un equipo motorizado (“pallet-jack”), y recibiendo instrucciones de trabajo del supervisor

¹ Convenio Colectivo vigente de 28 de diciembre de 2017 a 27 de diciembre de 2022.

Alfred Torres. De repente, el Supervisor se percató de una botella de agua que le cruzó por el frente y fue a impactar al Querellante en la cara. La botella tenía menos de la mitad de líquido (agua) en su interior.

5. El Supervisor miró de inmediato hacia el lugar de donde provino la botella y observó al Sr. José Rumaldo, en adelante "señor Rumaldo", quien se encontraba en una esquina del merendero.
6. Entonces surgió una discusión entre el Querellante y el señor Rumaldo. De inmediato, el Querellante salió corriendo hacia el merendero.
7. En el merendero, el Querellante agarró al señor Rumaldo por el cuello y lo tiró al suelo siendo separados por otros compañeros presentes.
8. El Supervisor del Área de Recibo, Sr. Juan J. Félix, estaba en su oficina firmando unos documentos cuando escuchó al Querellante hablándole en tono fuerte a alguien que se encontraba arriba en el Área del Merendero.
9. El Supervisor salió a ver qué era lo que estaba sucediendo y acto seguido el Querellante comenzó a correr hacia donde estaba el señor Rumaldo en el Merendero.
10. El Supervisor fue hacia las escaleras y vio al Querellante de regreso bajando las escaleras y lo desvió hacia el Área de Reempaque.
11. Allí el Querellante tomó unas tijeras queriendo subir nuevamente hasta donde estaba el señor Rumaldo siendo detenido por el Supervisor quien lo reprendió diciendo: *"suelta eso, no vas para ningún lado"*. El Querellante alterado apretó los puños y tiró la tijera contra el suelo rompiendo parte de la agarradera de plástico.

12. El Supervisor llevó al Querellante al cuarto de reempaque para intentar calmarlo ya que se encontraba sumamente nervioso porque el señor Rumaldo le había lanzado una botella plástica dándole en la cara.
13. Pasados treinta minutos, el Supervisor llevó al Querellante a la Oficina de Recibo donde continuó hablando con él para calmarlo. A eso de las 11:45 a.m., le informó que estaba suspendido y tenía que salir de los predios de la Compañía.
14. El Querellante fue despedido por los hechos antes mencionados.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Patrono alegó, que la medida disciplinaria impartida fue una justa, razonable y necesaria para preservar el buen y normal funcionamiento del negocio; y en cumplimiento del Convenio Colectivo.

La Unión argumentó, por su parte, que ninguno de los testigos presencié los hechos y testificaron a base de lo que le informaron otros empleados. Que no se presentó ninguna evidencia por lo que claramente no se estableció la justificación del despido del Querellante.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, *Burden of Proof in Grievance Arbitration*, 43 Marq. L. Rev. 135,

145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987).

En el presente caso, la Compañía presentó los testimonios de los señores Juan J. Félix y Arnaldo García, supervisor del Área de Recibo y gerente de Recursos Humanos, respectivamente.

El señor Félix atestó, en síntesis, que escuchó al Querellante hablándole en tono fuerte a alguien que se encontraba arriba en el Área del Merendero. Que salió a ver lo que estaba sucediendo y vio subir corriendo al Querellante hacia esa área. Que cuando fue hacia las escaleras se encontró con el Querellante que venía bajando y lo desvió hacia el Área de Re-empaque.

En el Área de Re-empaque el Querellante tomó unas tijeras queriendo subir nuevamente hasta el merendero. Que lo reprendió firmemente para que soltara la tijera y el Querellante tiró la tijera contra el suelo rompiendo parte de la agarradera de plástico. Que lo llevó a la Oficina de Recibo donde procuró calmarlo ya que se encontraba sumamente nervioso porque el señor Rumaldo le había lanzado una botella plástica dándole en la cara. Que luego le informó que estaba suspendido.

El señor García testificó acerca de la investigación que realizó como gerente de Recursos Humanos. Atestó, que el Gerente de Operaciones lo llamó para ponerlo en conocimiento de la situación. Que entrevistó a cuatro (4) empleados gerenciales y a ocho (8) unionados. Que los unionados no quisieron presentar informes de lo sucedido. Que redactó un memorando sobre el incidente en el almacén donde recopiló los pormenores del mismo. Que se despidió al Querellante y al señor Rumaldo.

La Unión no presentó testigos y/o prueba que desmintiese o mitigase las razones de la sanción impuesta al Querellante.

En este caso, entendemos que la prueba presentada por el Patrono demostró que el Querellante incurrió en la conducta imputada y que hubo justa causa para el despido.

Las acciones del Querellante constituyeron una violación a las normas contenidas en el Manual del Empleado, conforme al cual, las conductas tales como insultar, atacar, y/o agredir a compañeros, supervisores o clientes están prohibidas y ameritan la terminación inmediata del empleo. Del mismo modo, están prohibidas las peleas o incitación a las mismas.

Con su conducta el Querellante afectó la ordenada marcha y normal funcionamiento de la Compañía. Por ello, y en ausencia de prueba exculpatoria, confirmamos el despido.

A tales efectos, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b), en lo pertinente, dispone que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

- (a) **Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.**
- (b) ...

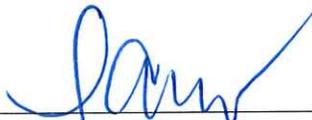
Id. Sec. 185(b). Énfasis nuestro.

VII. LAUDO

El despido del Sr. José E. Torres Rivera estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de abril de 2021.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de abril de 2021; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSE E SANTIAGO SUARDIAZ
JOSE SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

SR ARNALDO J GARCIA SOLA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
JOSE SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR ARGENIS CARRILLO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III

: