

**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**

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

v.

**CERVECERA DE PUERTO RICO  
(Patrono)**

**CASO NÚM.: A-20-928**

**SOBRE: TERMINACIÓN DE  
RELACIÓN LABORAL POR  
INCUMPLIMIENTO DE LABORES,  
SR. LUIS O. RUIZ AQUINO**

**ÁRBITRO:  
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el jueves, 3 de junio de 2021, en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Mayagüez, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión Independiente de Trabajadores de Cervecería India, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Nomar Torres Cruz, asesor legal y portavoz; el Sr. Abel Luciano García, presidente de la Unión y testigo; y el Sr. Luis O. Ruiz Aquino, reclamante y testigo. Por la parte querellada, Cervecera de Puerto Rico, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, asesora legal y portavoz; la Sra. Agnes Escalera, Gerente de Recursos Humanos y testigo; y el Sr. Héctor Rodríguez, supervisor y testigo.

Ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido, para

efectos de adjudicación, el 26 de agosto de 2021, fecha en que venció el término concedido a solicitud de las partes para radicar memorandos de derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

### POR EL PATRONO:

"Que el árbitro determine, conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, si el despido del empleado probatorio Luis O. Ruiz Aquino se realizó conforme al Artículo 6, sección 3 del Convenio Colectivo, el cual establece que un empleado en periodo probatorio "la Compañía podrá despedirlo sin ulterior recurso". De así estarlo, que el árbitro desestime el caso. [sic]

### POR LA UNIÓN:

"Que se determine si la terminación de relación laboral notificada el día 6 de diciembre de 2019 al Sr. Luis O. Ruiz Aquino por incumplimiento de labores, se justifica conforme a lo que dispone el convenio colectivo vigente." [sic]

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

---

<sup>1</sup> Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Determinar si el despido del Sr. Luis O. Ruiz Aquino, fue uno justificado o no, conforme a la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho. De determinarse que el despido fue injustificado el Árbitro proveerá el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo. De ser justificado el despido, se desestimaré la querrela.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### A. CONVENIO COLECTIVO ARTÍCULO 6

##### EMPLEADOS PROBATORIOS

...

**Sección 3.** Todo nuevo empleado trabajará con arreglo a las disposiciones de este convenio y será reclutado por un periodo probatorio de seis (6) meses, durante los cuales LA COMPAÑÍA podrá despedirlo sin ulterior recurso. Un empleado temporero que ejerza una posición y luego sea nombrado en esa misma posición se le contará el tiempo trabajado en dicha posición como parte del periodo probatorio hasta completar los seis (6) meses, durante los cuales LA COMPAÑÍA podrá despedirlo sin ulterior recurso. Transcurrido dicho término, el empleado pasará a ser permanente y se incluirá en la lista de antigüedad desde la fecha en que comenzó a trabajar para LA COMPAÑÍA. Disponiéndose, además, que si el empleado probatorio fuera suspendido por falta de trabajo antes de cumplir su periodo probatorio, y LA COMPAÑÍA lo llamara a trabajar nuevamente dentro de los próximos noventa (90) días laborables, el tiempo trabajado anteriormente le será incluido como tiempo trabajado, a los fines de computar su periodo probatorio.

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2021, Exhibit 1 Conjunto.

**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:
  - a....
  - b. ...
  - c....
  - ch. Grave daño (de un monto de \$5,000.00 o más) a la propiedad de LA COMPAÑÍA resultante por negligencia o acto intencional.

**ARTÍCULO 9****COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS****TERCERA ETAPA**

...

**Sección 3 (f).** En caso de suspensión o despido de un obrero, si se ordenase por resolución final del árbitro su restitución en el trabajo, LA COMPAÑÍA le pagará a dicho obrero el importe del salario dejado de devengar en aquel periodo o término en que el árbitro considere que estuvo indebidamente suspendido o despedido, más una penalidad igual al veinticuatro por ciento (24%) del salario dejado de devengar. A esto se le restarán los ingresos devengados mientras estuvo despedido o suspendido y los que pudo haber devengado de haber hecho gestiones razonables para obtener empleo o desempeñar cualquier actividad que le generara ingresos ("gainful activity"), para determinar lo cual, se seguirán las normas de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo sobre mitigación de daños.

## ARTÍCULO 37

EMPLEADOS TEMPOREROS

1. Empleados temporeros son aquellos que se contratan para:
  - a. ...
  - b. Sustituir empleados regulares en el uso de alguna licencia bajo el convenio o
  - c. ...
2. ...
3. ...
4. El empleado temporero bajo la Sección 1 (b) o (c) será nombrado regular si el sustituido hubiera renunciado, muerto o se hubiera confirmado en forma final su despido, siempre que haya trabajado por lo menos seis (6) meses consecutivos en es sustitución. De lo contrario, cumplirá seis (6) meses de periodo probatorio.

## IV. EVIDENCIA ADMITIDA

## A. CONJUNTA

**Exhibit 1** - Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2021.

**Exhibit 2-** Carta de despido entregada al señor Ruiz Aquino el 7 de diciembre de 2019.

## B. PATRONO

**Exhibit 1:** Contrato Temporero de Empleo firmado por el señor Ruiz Aquino el 31 de octubre de 2019. El mismo se suscribe al amparo del Artículo 37, sección 1(b) del Convenio Colectivo para sustituir un empleado del Departamento de Envasado.

**Exhibit 2(a)** - Foto captada por las cámaras de seguridad del área de envasado el día 6 de diciembre de 2019, día que ocurrieron los hechos. En la misma se observa al Sr. Armando Sáez, operador de monta cargas y a Xavier Sánchez, operador de logística en la máquina "Can Kister".

**Exhibit 2(b)** - Foto captada por las cámaras de seguridad del área de envasado el día 6 de diciembre de 2019, día que ocurrieron los hechos. En la misma se ve al señor Ruiz, removiendo el papel de cubierta de los cartones de envasado al lado de la máquina "Can Kister".

**Exhibit 2(c)** - Foto captada por las cámaras de seguridad del área de envasado el día 6 de diciembre de 2019, día que ocurrieron los hechos. En la misma se ve al señor Ruiz, con el "packing list" en sus manos de la cubierta de los cartones de envasado al lado de la máquina "Can Kister".

**Exhibit 2(d)** - Foto captada por las cámaras de seguridad del área de envasado el día 6 de diciembre de 2019, día que ocurrieron los hechos. En la misma se ve al señor Ruiz, al lado de la paleta de los cartones de envasado, al lado de la máquina "Can Kister".

**Exhibit 2(e)** - Foto captada por las cámaras de seguridad del área de envasado el día 6 de diciembre de 2019, día que ocurrieron los hechos. En la misma se ve al señor Ruiz, al lado de la paleta de los cartones de envasado, colocando cartones de envasado en la máquina "Can Kister".

**Exhibit 3:** Foto del "packing list" de la paleta de cartón de envasado que trabajó el señor Ruiz el 6 de diciembre de 2019, el cual indica que es cartón de envasado de 24 unidades para Medalla de 10oz.

**Exhibit 4:** Copia del examen Operacional del señor Ruiz, el cual refleja que lo pasó con un 88%, y el cual lo autoriza a operar las máquinas Kister WSP080V (botella) y WSP100V (lata).

### C. UNIÓN

**Exhibit 1:** Copia de la amonestación escrita impartida al Sr. Armando Sáez, Operador de Logística, por los mismos eventos ocurridos el 3 de diciembre de 2019, y por el cual fue despedido el señor Ruiz. En dicha amonestación lo hacen responsable de llevar las cajas de Medallas de 10oz, cuando el producto que se estaba envasando en ese momento era de Medallas de 8oz. Se especifica que se perdieron los cartones de envasado y representaron pérdidas de \$182.69.

**Exhibit 2:** Copia de la amonestación escrita impartida al Sr. Xavier Irizarry Marrero, Operador de Envasado, por los mismos eventos ocurridos el 3 de diciembre de 2019, y por el cual fue despedido el señor Ruiz. En dicha amonestación lo hacen responsable de colocar en la maquina "kister" las cajas de Medallas de 10oz, cuando el producto que se estaba envasando en ese momento era de Medallas de 8oz. Se especifica que se perdieron los cartones de envasado y representaron pérdidas de \$182.69.

**Exhibit 3:** Copia de la carta de confirmación de reclutamiento del querellante el Sr. Luis Ruiz Aquino. La misma indica que el señor Aquino para a ser empleado temporero por Cervecera de Puerto Rico, como operador en el Departamento de Envasado.

**Exhibit 4:** Copia de la carta de la segunda etapa del Comité de Quejas y Agravios, dirigida a la Sra. Agnes Escalera, directora de Recursos Humanos, solicitándole se deje sin efecto la severa determinación de despedir al señor Ruiz Aquino.

**Exhibit 5:** Copia del Acta del Comité de Quejas y agravios sobre el despido del Sr. Luis Ruiz Aquino, del 6 de diciembre de 2019.

### V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono alegó que el despido del querellante obedeció a que no pasó su periodo probatorio. El Patrono presentó el testimonio de la Sra. Agnes Escalera, directora de Recursos Humanos y quien investigó los hechos acontecidos el 3 de

diciembre de 2019. De acuerdo a su testimonio el 3 de diciembre de 2019, durante el tercer turno, el señor Ruiz Aquino, colocó en la máquina de envasado, los cartones para latas de Medallas de 10oz, cuando el material que se estaba envasando era el de Medalla de 8oz. Esto provocó pérdidas de materiales por la cantidad de \$182.69, a parte del tiempo que la máquina estuvo detenida, (lo que se buscaba y colocaba el cartón de envasado correspondiente al producto de Medalla de lata de 8oz). A pesar de que la investigación concluyó que en este error también estuvieron involucrados los empleados Armando Sáez, operador del montacargas que llevó el material equivocado y el Sr. Xavier Irizarry, operador de envasado quien también ayudó a colocar el material de envasado equivocado, justificó la diferencia en la aplicación de la medida disciplinaria aplicada, alegando que el señor Ríos Aquino estaba en periodo probatorio y conforme al Convenio Colectivo, tenía la discreción del despido sin la necesidad de ningún proceso ulterior.

La Unión, por su parte, mediante el testimonio del señor Abel Luciano García, presidente de ésta, alegó que el Patrono aplicó erróneamente las disposiciones del Convenio Colectivo, ya que el señor Ruiz Aquino, no era un empleado probatorio sino un empleado temporero contratado bajo las disposiciones del Artículo 37, Sección 1(b) del Convenio Colectivo<sup>3</sup>. Que la medida disciplinaria fue una desproporcionada a la falta cometida, al compararla con los otros empleados involucrados en la falta cometida, solo se les aplicó una amonestación escrita y al señor Ruiz Aquino se le despide bajo la conclusión incorrecta de que éste estaba en periodo probatorio.

---

<sup>3</sup> Véase Exhibit 3 Unión

Contando así con el testimonio y los alegatos de las partes, nos disponemos a resolver. De entrada, resolvemos que **no le asiste la razón al Patrono.**

El periodo probatorio en un contrato de trabajo que responde al deseo del obrero de demostrar, y del Patrono de comprobar, la competencia y eficiencia del empleado a cuya terminación puede retenerse los servicios o prescindirse de ellos, dependiendo del juicio que se formule sobre esos extremos; *Cassasús vs. Escambrón Beach Hotel*, 86 DPR 375.

Constituyen empleados temporeros aquellos que son contratados por un término específico de tiempo o para cierta obra, tras lo cual no se retiene personal alguno realizando las labores de los mismos. También, se utilizan para cubrir los puestos de empleados que están acogidos a alguna licencia especial que le provee una cláusula de retención en el empleo, tales como las leyes de Fondo del Seguro del Estado, Seguro social para Choferes, SINOT, entre otras en nuestro ordenamiento jurídico.

Como se puede ver cada contrato tiene una finalidad distinta, el primero le permite al Patrono evaluar la competencia del empleado para, en la eventualidad que pase el mismo, otorgarle un puesto regular en la empresa. Por otro lado, de no demostrar una labor satisfactoria poder prescindir de los servicios de éste sin tener que demostrar la justa causa. El segundo, suplir una necesidad temporal de trabajo. **Por lo tanto, no se puede ser las dos cosas o se es empleado probatorio o se es empleado temporero.** La alegación que hace el Patrono de que el señor Ruiz Aquino se

encontraba en periodo probatorio, contradice la evidencia<sup>4</sup> suministrada por éste y su propio testimonio. El contrato suscrito entre Cervecera de Puerto Rico y el señor Ruiz Aquino era un Contrato de Empleo Temporero al amparo del Artículo 37, Sección 1(b) del Convenio Colectivo, el cual dispone que el mismo es, mientras dure la ausencia de un empleado del Departamento de Envasado. Tan pronto éste regrese, finalizará dicho contrato.

Del testimonio vertido por la señora Escalera, el señor Ruiz Aquino estaba cubriendo la plaza de trabajo que ocupaba el señor Rosendo Torres, quien estaba acogido a una licencia, por lo tanto, la evidencia demuestra que éste no estaba en periodo probatorio.

Es harto conocido que “[e]l Convenio Colectivo es la ley entre las partes”, Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). En su interpretación, procede aplicar, entonces, las disposiciones del Código Civil sobre los contratos. Luce & Co. v. JRTPR, 86 D.P.R. 425, 440.

El Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. 4114, dispone que: Los empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa.

En nuestro ordenamiento jurídico la Justa Causa para el despido de un trabajador está definido por el Artículo 2 de la Ley Número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. No obstante, a las seis (6) justas causas contenidas en el mencionado

---

<sup>4</sup> Véase el Exhibit Patrono 1, Documento intitulado, Contrato Temporero de Empleo.

estatuto, la Unión y el Patrono, pactaron en el Artículo 8, sobre Acciones Disciplinarias del Convenio Colectivo, aquellas instancias en las cuáles el Patrono, tendría la discreción de suspender o despedir de empleo y sueldo en forma sumaria a cualquier empleado en el desempeño de sus funciones. De acuerdo al Acta del Comité de Quejas y Agravios<sup>5</sup>, el Patrono consignó que las acciones que conllevaron el despido del señor Ruiz Aquino estuvieron enmarcadas dentro del Artículo 8, Sección 1(ch) del Convenio Colectivo, el cual dispone:

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:

a. ...

b. ...

c. ...

ch. Grave daño (de un monto de \$5,000.00 o más) a la propiedad de LA COMPAÑÍA resultante por negligencia o acto intencional.

Cuando examinamos las acciones disciplinarias impartidas por el Patrono a los otros dos (2) empleados involucrados en la falta cometida en el proceso de envasado, éste consigna que las pérdidas de materiales ascendieron a \$182.69, lo que no cumple con la definición de falta grave provista por el Convenio Colectivo. De hecho, solo les impartió una amonestación escrita, indicando que tenían un record limpio de acciones disciplinarias.

---

<sup>5</sup> Véase Exhibit Unión 5

Del testimonio del señor Ruiz Aquino, surge que el comenzó a trabajar para la empresa el 11 de junio de 2019, como empleado temporero en el área de almacén a través de la Compañía Almena y el 1ro de noviembre de 2019, el Patrono lo contrata como empleado temporero en el Departamento de Envasado como "operador". Este hecho, nos lleva a concluir que el trabajo realizado por el señor Ruiz Aquino en el área de almacén a través de un contrato temporero con la compañía Almena, aparentemente fue uno satisfactorio y sin amonestaciones. Esto llevó a Cervecera de Puerto Rico a contratarlo directamente como empleado temporero en el Departamento de Envasado. Concluimos esto, ya que a preguntas del licenciado Torres a la señora Escalera si el señor Ruiz Aquino había recibido acciones disciplinarias previas, ésta contestó con la expresión "no recuerdo".

Si la consecuencia de la falta fue la misma, una pérdida en materiales por \$182.69, ¿Cómo es posible que se tomen acciones disciplinarias tan distintas, cuando de la investigación realizada surge que los tres empleados fueron responsables? No encontramos lógica alguna en la toma de decisión del Patrono. **La gravedad de una falta no lo determina quien cometió la misma, sino el efecto de la misma en el buen y normal funcionamiento de las operaciones de una empresa.** Obviamente por la evidencia suministrada y las disposiciones del Convenio Colectivo, la falta cometida por el señor Ruiz Aquino, no fue una grave y no ameritaba una acción disciplinaria distinta a la que se les aplicó a los otros trabajadores. **Por lo cual, a todas luces, su despido fue uno injustificado.**

Ahora bien, nos corresponde la tarea de determinar el remedio adecuado, conforme a derecho y al Convenio Colectivo. La Guía Interpretativa de la Ley Número 80, supra, edición (2000) en su página 57, dispone en cuanto a los empleados temporeros: *En caso de ser despedido sin justa causa antes de terminar su contrato, el trabajador tendrá derecho al resarcimiento de los daños ocasionados por el quebrantamiento del contrato. Los daños sufridos por el trabajador se determinan sobre la base de los salarios dejados de recibir por motivo del despido.* El Convenio Colectivo vigente entre las partes recoge este principio en su Artículo 9, sobre Quejas y Agravios, Sección 3(f). Basado en estos principios de derecho y el Convenio Colectivo, emitimos la siguiente:

## VI. DECISIÓN

**El despido del Sr. Luis O. Ruiz Aquino fue uno injustificado.** En este caso, la prueba demostró que el señor Ríos Aquino fue contratado como empleado temporero para sustituir las funciones que realizaba el Sr. Rosendo Torres. Ante dicho hecho, es forzoso el que se ordene el pago de los salarios que hubiera devengado hasta tanto el señor Torres, fuese reinstalado en su plaza. Ello **siempre y cuando** el señor Torres se hubiese reinstalado dentro de los primeros seis (6) meses, o sea, **antes del 30 de abril de 2020**, y dentro de la efectividad del contrato temporero firmado por el señor Aquino.

Ahora bien, el marco referencial expresado anteriormente variaría si el señor Torres hubiese renunciado, fallecido o se hubiera confirmado en forma final su despido, seis meses después de la efectividad del contrato firmado por el señor Aquino, o sea **después del 30 de abril de 2020**. De ser ello así, el remedio sería, la reinstalación, del señor Ruiz Aquino, al amparo del Artículo 9, Sección 3(f) y el Artículo 37, Sección 4, con los salarios

dejados de devengar, incluyendo los aumentos de salarios contemplados en el Artículo 23, Sección 4 del Convenio Colectivo.

En cualesquiera de los dos escenarios, previamente expuestos y a ser aplicados conforme al marco referencial, el Patrono deberá cumplir con lo establecido en el Artículo 9, Sección 3(f) del Convenio Colectivo, el cual dispone inter alia, que: "LA COMPAÑIA" le pagará a dicho obrero el importe del salario dejado de devengar en aquel periodo o término en que el árbitro considere que estuvo indebidamente suspendido o despedido, más una penalidad igual al veinticuatro por ciento (24%) del salario dejado de devengar. A esto se le restarán los ingresos devengados mientras estuvo despedido o suspendido y los que pudo haber devengado de haber hecho las gestiones razonables para obtener empleo o desempeñar cualquier otra actividad que le generara ingresos ("gainful activity), para determinar lo cual, se seguirán las normas de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo sobre mitigación de daños.

Este Laudo deberá ser cumplido a más tardar treinta (30) días después de notificado a las partes.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de septiembre de 2021.

  
\_\_\_\_\_  
IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN  
ARBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, \_\_\_ de septiembre de 2021 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. ABEL LUCIANO GARCIA  
PRESIDENTE - U.I.T.C.I.  
P O BOX 3925  
MAYAGUEZ PR 00681-3925

LCDO. NOMAR TORRES CRUZ  
PASEO FAGOT #1488, SUITE 1  
BOULEVARD. MIGUEL A. POU  
PONCE, PR 00716

SRA AGNES R. ESCALERA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
CERVECERA DE PUERTO RICO  
PO BOX 1690  
MAYAGUEZ PR 00681-1690

LCDA. ALICIA FIGUEROA LLINAS  
BUFETE PIETRANTONI MENDEZ & ALVAREZ  
POPULAR CENTER 19TH FLOOR  
208 PONCE DE LEON AVENUE  
SAN JUAN, PR 00918



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III