

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SARTORIUS STEDIM BIOTECH
(PATRONO)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE
TRABAJADORES
(ORGANIZACIÓN SINDICAL)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-23-765

SOBRE: DESPIDO FRANCISCO
CAMACHO POR NO SEGUIR
NORMAS SOBRE USO DE
VESTIMENTA DENTRO DEL ÁREA
DE PRODUCCIÓN

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso en referencia se efectuó el miércoles, 17 de abril de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: el querellante, Francisco Camacho; Roberto Lugo, representante del Sindicato; Carlos Nazario, como observador; y la Lcda. Carmen A. Delgado, asesora legal y portavoz. En representación de la Compañía, comparecieron: Karen González; Lois A. Vega y Michelle Morales, todos ellos en calidad de testigos; Griselle Santiago, representante de Recursos Humanos y testigo; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente análisis y adjudicación, el 9 de julio de 2024, fecha en que se recibió el alegato escrito del Sindicato, concedida por el árbitro mediante previa solicitud de su representación legal.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Los representantes de las partes acordaron someter al árbitro, para su análisis y decisión, lo siguiente:

Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente, específicamente, los Artículos 5.1 y 19.7, si el despido el querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones entre las partes se rigen por las disposiciones de un Convenio Colectivo con vigencia del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2028. (Exhibit 1 Conjunto).

2. El Sr. Francisco Camacho, representado por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, se desempeñaba como Operador III en el área de producción en la Compañía.

3. El 15 de noviembre de 2021, el señor Camacho fue suspendido de empleo y sueldo, por alegadamente, haber incurrido en violación a las reglas de conducta, 8, 10, y 43 que forman parte del Manual del Empleado. (Exhibit 6 Estipulado).

4. El 16 de marzo de 2023, el Gerente, Luis Vega, le llamó la atención al señor Camacho, toda vez que observó que éste tenía un celular en su mano, a la vez que no tenía cerrado completamente el mameluco que se requiere utilizar mientras está en el área de producción.

5. Dado a un reporte del Gerente Vega sobre el incidente, la Oficina de Recursos Humanos inició una investigación en la misma fecha. Según se desprende

del documento que preparó la señora Michelle Morales, en el que se consignó la declaración del señor Camacho durante la entrevista a la que se sometió. El señor Camacho admitió haber cometido las faltas reportadas, más, sin embargo, se quejó de la forma en que el señor Vega le hizo el acercamiento, indicando que éste le estrechó la mano de forma inapropiada. El documento en cuestión no establece que al querellante se le haya amonestado verbalmente por violación a las reglas de conducta número 34 y 40, según la disciplina progresiva que dispone el Manual del Empleado. (Véase Exhibit 4 del Patrono).

6. El 24 de marzo de 2024, la Supervisora de Calidad, Norma Rodríguez, observó al querellante en el área de producción, mientras éste conversaba con otro empleado, con un celular en mano y el mameluco sin cerrar completamente. Según lo declarado por la señora Rodríguez en la vista de arbitraje, le hizo señales al querellante Camacho, a través de un cristal que divide el cuarto de producción, para que éste cerrara su mameluco y guardara el celular. (Véase RT, página 27).

7. La supervisora Rodríguez sometió un reporte escrito a la Oficina de Recursos Humanos el 23 de marzo de 2023, sobre sus observaciones con el señor Camacho ese día. (Exhibit 1 Patrono).

8. A pesar de las infracciones cometidas por el señor Camacho a las reglas número 34 y 40, no se le hizo entrega de las amonestaciones verbal y escrita correspondientes a la primera y segunda violación, según dispone el proceso de disciplina progresiva que forma parte del Manual del Empleado.

9. El señor Camacho fue despedido de su empleo el 24 de marzo de 2023. La Compañía le imputó violación a las reglas de conducta número 34, por uso no

autorizado de celular en área de producción y regla número 40, violación por no seguir norma sobre uso de vestimenta dentro del área de producción. (Exhibit 5 Estipulado).

IV. DISPOSICIONES APLICABLES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 5

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 equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuras; el derecho a establecer y hacer cumplir regla 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 haya conflicto 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 y 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.

ARTÍCULO 9

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

9.1 e. La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando la misma sea conforme a derecho. En caso de despido, el árbitro tendrá la facultad para sostener el despido, modificar la acción disciplinaria y para revocarlo y ordenar la reposición del empleado a su puesto de trabajo. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, revisar, quitar o añadir ninguno de los términos y disposiciones del Convenio.

ARTÍCULO 19

DISPOSICIONES GENERALES

19.7 El uso de celulares durante horas laborables en los predios de la Compañía está estrictamente prohibido en las siguientes áreas: áreas de producción, baños y almacenes. En los almacenes, se podrá utilizar el celular únicamente cuando esté autorizado por la compañía.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 24 de marzo de 2023, Sartorius Stedim Biotech, compañía que se dedica a la manufactura de productos bio tecnológicos para compañías farmacéuticas, despidió al empleado Francisco Camacho, quien trabajaba en el Departamento de Producción.

¹ La Compañía tomó la decisión de despedir al señor Camacho, tomando como base dos incidentes acaecidos el 16 y el 23 de marzo de 2024. En la primera ocasión, el Gerente de Producción, Luis Vega, observó al querellante Camacho con un celular en mano, en el cuarto de producción. En la misma fecha, además, el señor Vega observó

¹ Véase Exhibit 5 Estipulado.

que el querellante no tenía cerrado completamente el mameluco (vestimenta de una sola pieza que forma parte del equipo de seguridad que es obligatorio utilizar por todo empleado que sea asignado a trabajar en las áreas de producción de la Compañía). El señor Vega declaró en la vista de arbitraje, que le indicó al querellante que tenía que guardar el celular y que debía tener cerrado el mameluco. - RT, páginas 12-13. El testigo declaró, además, que informó del incidente a la supervisora de turno y a la Oficina de Recursos Humanos. Luego, el 23 de marzo, la Supervisora de Calidad (Quality Supervisor), Norma I. Rodríguez, sometió un informe escrito a la Oficina de Recursos Humanos,² mediante el cual notificó haber visto al querellante, en horas laborables, en el área de empackado final, que mientras éste conversaba con otro empleado en el cuarto de producción, sostenía un celular en su mano, y que además, observó que no tenía el mameluco completamente cerrado según requerido a los empleados cuando están en las áreas de producción. La supervisora Rodríguez indicó en su informe, que tales acciones del empleado constituían violaciones a las secciones 5.1.4 y 5.1.20, de unas Guías Generales establecidas para el control de limpieza y prohibición sobre uso no autorizado de aparatos electrónicos, celulares y otros dispositivos en áreas de producción. La Compañía le imputó al querellante violación a las Reglas Número 34 y 40 del Manual del Empleado, y violación al Artículo XIX, Sección 19 del Convenio Colectivo.³

² Véase Exhibit 1 Compañía.

³ Exhibit 7 Compañía- Según establecido en el Manual del Empleado, página 16, copia del cual el querellante acusó haber recibido (Exhibit 8 Compañía), el uso de teléfonos celulares durante horas laborables en los predios de la Compañía está prohibido. Los mismos, de traerse a la planta, deberán permanecer en los automoviles o armarios, según sea el caso. Por motivos de seguridad no se debe portar el mismo en el área de trabajo. Solo se permitirá su uso en los recesos y períodos para tomar alimentos y en las áreas designadas por el patrono para ese fin, que son: la Cafetería y el área del Flamboyán, localizado cerca del portón principal. El mismo Manual dispone

En esencia y en apretada síntesis, a través del alegato escrito del Patrono, se afirma la validez de la determinación de despedir al querellante, bajo la teoría de que éste violentó los términos del Convenio Colectivo y el Manual de Empleados, al incurrir en dos violaciones consecutivas a la disposición contractual que prohíbe terminantemente el uso de celulares en áreas de producción; y que siendo un hecho incontrovertido la comisión de tales violaciones, procede determinar que el mismo obedeció a causas justificadas, según la prerrogativa gerencial que forma parte del Artículo 5.1 del Convenio Colectivo. Sostiene la Compañía que la Sección 19.7 del Artículo XIX del Convenio Colectivo, supra, “va por encima de cualquier regla de conducta del 2005. El Convenio Colectivo negociado por las partes es la ley suprema entre las partes”. En vista de ello, afirma, que cuando las partes acordaron que estaba terminantemente prohibido el uso de celulares en áreas de producción, ello significa “un impedimento absoluto y rígido para hacer algo.”⁴ Puntualiza, además, el derecho de la Compañía a establecer normas y reglamentos para la consecución de sus derechos y perpetuar el buen funcionamiento de la empresa. De otra parte, señala la Compañía en su alegato, que de conformidad con los términos aplicables de la Ley 80 de mayo de 1976, según enmendada, dispone entre otras causales, que se justifica el despido de un empleado cuando este incurre en violaciones reiteradas a las reglas de conducta del patrono. La compañía sostiene, finalmente, que procede el despido del

una disciplina progresiva por violación a la Regla Número 34, comenzando con una amonestación verbal, en Primera ofensa, una amonestación escrita, en Segunda ofensa, una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, por una tercera violación y finalmente, el despido por una cuarta ocurrencia.

⁴ Véase Alegato del Patrono a la página 14.

querellante toda vez que con éste se siguió el proceso de disciplina progresiva que dispone el Manual del Empleado establecido por la Compañía.

La Unión, por su parte, sostiene la improcedencia del despido del querellante, ya que el mismo fue caprichoso y no se hizo por causa justificada, contrario a lo que dispone el Convenio Colectivo.⁵ En apoyo de su contención, plantea la Unión que la Compañía actuó en contra de sus propios actos al no seguir el orden de la disciplina progresiva, proporcional a las faltas imputadas, que establece su propio Manual del Empleado; que el querellante nunca fue amonestado ni verbal ni por escrito por las alegadas violaciones a las reglas número 34 y 40; que la imposición de una medida disciplinaria de suspensión impuesta al querellante en noviembre de 2021, por violación a las reglas número 8, 10 y 43 (Exhibit 6 Estipulado) no guardan ninguna relación con la violación a las reglas 30 y 40, por lo que la misma no puede interpretarse como que cumple con el requisito de disciplina progresiva para justificar el despido del querellante según pretende la Compañía. Puntualiza la Unión que la faltas son distinguibles y acarrear sanciones específicas, según las propias reglas promulgadas por la Compañía en el Manual de Empleados.

Evaluadas las contenciones de las partes, los hechos y la prueba que obra en el expediente, estamos en posición de resolver.

La disciplina equivale a una acción adversa que se toma contra un empleado por razón de su comportamiento. Los principios de justa causa requieren que la

⁵ Artículo 19, Sección 19.10 **Seguridad de Empleo** - El Patrono no suspenderá ni despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto por justa causa. En caso de que el Árbitro determine que el despido fue sin justa causa, éste, a su discreción, podrá ordenar, o no, la reinstalación y/o paga retroactiva de salarios del empleado.

disciplina a ser administrada al empleado sea una justa y razonable. La justa causa, por lo tanto, requiere proporcionalidad razonable entre la falta cometida y la penalidad y la consideración de factores mitigantes como el tiempo de servicio en la empresa, desempeño, récord disciplinario previo y las propias deficiencias administrativas del patrono. La justa causa incluye, además, principios de disciplina progresiva, sistema que busca atender el comportamiento de los empleados, durante su tiempo de servicio con el patrono, para lo cual se disponen penalidades ascendentes según las faltas cometidas. La disciplina progresiva tiene como propósito, la corrección de conducta inaceptable del empleado y brindarle la oportunidad de mejorar en su desempeño. El concepto parte de la premisa de que, tanto el patrono como el empleado, se benefician cuando el empleado se rehabilita y es retenido como un miembro productivo de la fuerza trabajadora. El despido queda reservado para la comisión de violaciones más severas o conducta relacionada a violaciones reiteradas.

- *Discipline and Discharge*, Tercera Edición BNA 2015, de los tratadistas norman Brand y Melissa H. Biren, Capítulo 2. Muchos árbitros rechazan la imposición de una suspensión o el despido, sin que el patrono haya advertido previamente al empleado, excepto en casos extremos de mala conducta. En esa línea, el árbitro tiene facultad para determinar si la acción disciplinaria impuesta fue excesiva o desproporcionada a la falta cometida, si la misma no se efectuó según los principios de disciplina progresiva, o si es de carácter punitivo en lugar de ser correctivo, o si factores mitigantes fueron ignorados. *Discipline and Discharge*, op cit, página 2-83.

El caso ante nuestra consideración nos plantea la necesidad de interpretar el Convenio Colectivo, en relación a los argumentos presentados de una y otra parte,

particularmente, el criterio de la Compañía en cuanto a su interpretación del concepto de justa causa para justificar el despido del querellante, y la determinación de la razonabilidad de tal determinación. De una parte, el Convenio Colectivo, que constituye la ley entre las partes, le concede la facultad exclusiva al Patrono de establecer políticas y reglamentos que le permitan administrar, operar su negocio y dirigir su fuerza trabajadora, y suspender y despedir por justa causa, entre otras prerrogativas. En ausencia de un lenguaje contractual que en específico lo prohíba, el Patrono tiene el derecho a establecer y poner en vigor reglas para el control de sus operaciones. No obstante, mientras el Patrono tiene el derecho de adoptar reglas de conducta y aplicarlas razonablemente, los términos del Convenio Colectivo operan como un impedimento sobre la discreción patronal. - *Management Rights*, BNA 1986, de los afamados autores Marvin Hill Jr. y Anthony Sinicropi, Capítulo 3, páginas 65-81. En el presente caso, la Compañía sostiene, como piedra angular de su posición, que el Convenio Colectivo, en su Artículo 19, en su Sección 19.7 dispone una prohibición absoluta a la utilización de celulares durante horas laborables en áreas de producción; y que la violación de dicha disposición, en dos ocasiones casi consecutivas por parte del querellante, justificaron el despido de éste, de conformidad con su prerrogativa de despedir por justa causa según se establece en el Artículo 5, Derechos de la Gerencia Sección 5.1. Sin embargo, aun cuando la Compañía mantiene el derecho de disciplinar, según su prerrogativa contractual, el ejercicio de tal derecho no es absoluto si está reñido con el principio de justa causa. Sostener lo contrario significaría que la Compañía tiene el poder unilateral de modificar los términos del Convenio. - *Campo Machining Co. V. Machinists local 1926*, 536 F2nd

330, 92 LMRM 2513 (CA 10, 1976) Citado en *Management Rights*, op cit, página 79.

En la decisión del Décimo Circuito, el Tribunal sostuvo la decisión de un árbitro, al éste interpretar y aplicar los términos del Convenio Colectivo, al determinar que el patrono no estuvo justificado en despedir a un empleado, aun cuando la falta cometida conllevaba el despido según las reglas del patrono. El tribunal razonó, interpretando el principio de justa causa, que la cláusula sobre derechos gerenciales le otorgaba al patrono el derecho de promulgar reglas y reglamentos, siempre y cuando estos no fueran inconsistentes o en conflicto con los términos del convenio.

En vista de que, en el caso de autos, el Convenio Colectivo no define el alcance del concepto justa causa, el árbitro tiene latitud para interpretar el alcance de este, considerando los hechos, la prueba y las disposiciones contractuales aplicables. En los casos *Super Tie Eng,g Co. V. Teamsters Local 676*, 546 F.Supp 547 111 LRRM 2646, 2648 (D.N.J. 1982); y *Mistletoe Express Serv. V. Motor Expressmen Unión*, 566 F.2d 692,695,96 LRRM 3320 (CA 10 1977), el tribunal federal declaró que cuando el árbitro sostuvo que el concepto de justa causa era determinante para evaluar la validez de un despido, éste estaba autorizado para aplicar todos los hechos y circunstancias para la determinación correspondiente. El Tribunal destacó que el árbitro puede interpretar una cláusula sobre justa causa en un convenio colectivo para incluir un requerimiento de disciplina progresiva, y puede concluir que determinada conducta constituye justa cusa para efectos de aplicar disciplina, pero no para despedir.⁶

⁶ *Management Rights*, op cit, página 100.

Cabe mencionar, que el concepto justa causa no opera en el vacío ni es algo abstracto. En el caso *Ritchie Industries Inc.* 74 LA 65-0 (1980), el árbitro Raymond Roberts se pronunció en los siguientes términos ilustrativos: “Justa causa es un término artístico incluido en un convenio colectivo. El mismo está relacionado con los conceptos de razonabilidad y debido proceso, de naturaleza, tanto sustantiva como procesal. Dos aspectos de tales conceptos son significativos: el primero es que debe existir una causa razonable que justifique una acción disciplinaria o despido. Tal causa, a su vez se divide en dos categorías. La primera y más frecuente ocurre cuando el empleado, con conocimiento implícito o por omisión, es culpable de haber cometido una falta en violación a las reglas de la Compañía. Algunas violaciones son de naturaleza tan grave que se pueden clasificar como delito, lo cual amerita el despido en primera ofensa. Otras, de menor gravedad, se consideran como faltas, que requieren la imposición de una disciplina correctiva y progresiva, previo a recurrir al despido.”⁷ -*Management Rights*, op cit páginas 98-99.

Por otra parte, es importante señalar que la falta de razonabilidad de las normas patronales podría convertir un despido en uno caprichoso y arbitrario, y por lo tanto, injustificado. En el presente caso, el patrono ha sugerido también, a través de su alegato escrito, la violación reiterada del querellante a las reglas de conducta, lo cual según los términos aplicables de la Ley 80 del 30 de mayo del 1976, según enmendada, justifican el despido del querellante.⁸ Existen algunas violaciones reglamentarias que

⁷ El Segundo aspecto relacionado a la disciplina, y el concepto de justa causa, según el pronunciamiento del árbitro Roberts, gira en torno a otro tipo de violaciones atribuibles a pobre desempeño, ausentismo, eficiencia y similares que no se discuten aquí por no ser atinentes a la controversia ante nuestra consideración.

⁸ 29 LPRA § 185a-185n.

no requieren ser reiteradas y podrían justificar el despido de un empleado, como por ejemplo: acusación por delito grave, cualquier tipo de agresión física, hostigamiento sexual, desviación de los estándares de salud o seguridad que representen un riesgo real y palpable de daño a terceros o que coloque al patrono en riesgo de incumplir con alguna certificación o permiso para continuar una operación comercial, así como cualquier tipo de conducta que impida el buen y normal funcionamiento de la empresa. El patrono ha insinuado el riesgo potencial de la inobservancia del querellante a las reglas que prohíben el uso de celular en áreas de producción, por su posibilidad de contaminación con los elementos bio médicos que se producen. De ordinario, ese podría ser el caso y podría sostenerse la validez de esa teoría. No existen dudas en cuanto a la comisión de las faltas imputadas al querellante, al éste haber violado en dos ocasiones, en el término de una semana, la regla sobre uso del celular y no tener completamente cerrado el atuendo que corresponde, el cual es obligatorio durante el proceso de producción. Sin embargo, la Compañía, en el ejercicio de su prerrogativa gerencial, definió en el Manual de Empleados, revisado en marzo del 2005, copia del cual el querellante acusó recibo, una serie de reglas y estándares de conducta, con sus respectivas acciones disciplinarias. Entre tales reglas, se dispuso una prohibición, por motivos de seguridad, sobre el uso de celulares durante horas laborables, en los predios de la Compañía. El Convenio Colectivo en su Artículo 19.7 también establece una prohibición absoluta sobre el uso no autorizado de celulares durante horas laborables. No obstante, las propias reglas de conducta establecidas por la Compañía disponen, como penalidad para la violación a las reglas 34 y 40, una disciplina progresiva, que comienza con una amonestación verbal, en primera ofensa,

luego una amonestación escrita, por una segunda ofensa, luego suspensión por una tercera violación a la regla y finalmente, el despido por una cuarta ocurrencia. De haber sido tan grave la violación a las reglas imputadas al querellante, así debió haberse consignado en el Manual del Empleado, del cual éste tenía conocimiento.

Según los hechos y la prueba que conforma el presente caso, el patrono no pudo demostrar haber cumplido con imponer las medidas correctivas que diseñó en su propio Manual. Las primeras violaciones del querellante a las reglas número 34 y 40 ocurrieron el 16 de marzo de 2023; y reiteradas el 23 de marzo del mismo año. En lugar de haberlo amonestado verbalmente y luego por escrito, lo que hubiesen constituido la primera y segunda violación, la Compañía decidió despedir al querellante, amparada en su interpretación del Convenio Colectivo, el cual, siendo ley entre las partes, no dispone de penalidades por la infracción de las faltas cometidas por el querellante. Como parte de su prueba para justificar el despido, la Compañía presentó, y obra en el expediente del caso, una suspensión de empleo y sueldo del 2021 (Véase Exhibit 6 Estipulado), impuesta al querellante por violación a otras reglas de conducta, las cuales no guardan relación a la comisión de otras faltas en marzo de 2023. La advertencia que se le hizo al querellante en dicha suspensión sobre la aplicación de acciones disciplinarias más severas, no puede hacerse extensiva a las violaciones por las cuales fue finalmente despedido, considerando que la disciplina correctiva correspondiente en cada caso es distinta.

Finalmente, es conveniente señalar que el manual de una empresa contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, por lo que forma parte del contrato de trabajo. Como regla

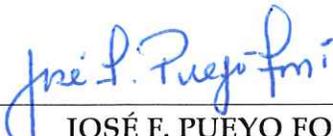
general, un patrón de incumplimiento de estas normas o regla podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la falta de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. De otra parte, los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.* 129 DPR 763 (1992).⁹ No obstante, las argumentaciones y fundamentos hasta aquí discutidos y analizados, debemos señalar que la conducta del querellante tampoco puede ser condonada, y el hecho de haber incurrido en las mismas faltas en dos ocasiones durante un corto intervalo de tiempo, nos lleva a inferir un cierto grado de reto de parte de éste a las reglas de la Compañía, que en otras circunstancias, le hubiesen acarreado mayores consecuencias. En conclusión, y por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede la emisión del siguiente:

VI. LAUDO

No se justifica el despido del señor Francisco Camacho. Se ordena su reposición sin particular reposición de haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 30 de septiembre de 2024.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

⁹ Caso citado en la Guía Revisada por la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada., páginas 50-51, y Guías Para la Interpretación de la Legislación Laboral en Puerto Rico, primera edición 8 de mayo de 2019.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de septiembre de 2024 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ISRAEL MARRERO CALDERIN
PRESIDENTE / SPT
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
cau@sptseiupr.org
imarrero@sptseiupr.org

SRA. GRISELLE SANTIAGO
RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS
griselle.santiago@sartorius.com

LCDO. JOSE A. SILVA COFRESI
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
jsilva@scmplex.com

LCDA. CARMEN DELGADO CIFUENTES
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
lcda.carmendelgado@icloud.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA