

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

SARTORIUS STEDIM BIOTECH
(PATRONO)

Y

SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-24-196

SOBRE: SUSPENSIÓN DE TRES (3) DÍAS
DE EMPLEO Y SUELDO - ELVIN
LINARES MARTÍNEZ

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

Las partes fueron debidamente notificadas para asistir a la audiencia de arbitraje de este caso que se celebró el martes, 30 de abril de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey. El caso quedó sometido el 12 de julio de 2024.

Por **Sartorius Stedim Biotech**, en adelante, "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Griselle Santiago, especialista en relaciones laborales del Departamento de Recursos Humanos y testigo; el Sr. Kelvin García Acosta, supervisor y testigo; la Sra. Janette Rodríguez, supervisora y testigo; y la Sra. Silka Rivera, taquígrafa de récord del Patrono. Por el **Sindicato Puertorriqueño de**

Trabajadores (SPT), en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz; y el Sr. Elvin Linares, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante estuvo o no justificada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO¹

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA GERENCIA

5.1 Se reconoce que el patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir a 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 trabajos 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 el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, 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 patrón lo 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

¹ Exhíbit Conjunto 1.

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 19 DISPOSICIONES GENERALES

...

19.9 Toda amonestación escrita en el expediente de algún empleado será eliminada al transcurrir 1 año desde su fecha y las suspensiones serán eliminadas del expediente del empleado a los 2 años desde su fecha si el empleado no ha incurrido en la misma falta(s), entendiéndose que el empleado no renuncia por ello a proseguir alguna reclamación que haya iniciado a través del procedimiento de Quejas y Agravios.

19.10 **Seguridad de Empleo:**

19.10.1 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 cause, éste, a su discreción, podrá ordenar, o no, la reinstalación y/o paga retroactiva de salarios al empleado.

...

IV. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. Evidencia Conjunta:

1. Exhíbit Conjunto 1 - Convenio Colectivo.

B. Evidencia del Patrono:

1. Exhíbit 1 - Documento con fecha de 2023-07-31, dirigido a Recursos Humanos de parte de Kelvin García Acosta, intitulado: "Asunto: Investigación Elvin Linares Martínez", y anejos.

2. Exhíbit 2 - Entrevista con fecha de 2023-06-07, hecha por Kelvin García Acosta (Supervisor) al empleado Teudis Ortiz.
3. Exhíbit 3 - Entrevista con fecha de 2023-06-09, hecha al empleado Obed Octtaviani por los supervisores, Kelvin García y Janette Rodríguez.
4. Exhíbit 4 - Entrevista con fecha de 2023-06-09, hecha al empleado Alfredo Aguilar Martell, por el supervisor Kelvin García.
5. Exhíbit 5 - Entrevista del empleado Alfredo Aguilar Martell de 2023-07-28, por el supervisor Kelvin García.
6. Exhíbit 6 - Entrevista del empleado Wilton López Vázquez de 2023-08-02, por el supervisor Kelvin García.
7. Exhíbit 7 - Entrevista del empleado Iván López Almodóvar de 2023-06-08, por el supervisor Kelvin García y la supervisora Janette Rodríguez.
8. Exhíbit 8 - Entrevista del empleado Ronaldo Torres Gonzalez de 2023-06-08, por el supervisor Kelvin García y la supervisora Janette Rodríguez.
9. Exhíbit 9 - Entrevista del empleado Ronaldo Torres Gonzalez de 2023-06-09, por el supervisor Kelvin García.
10. Exhíbit 10 - Carta de suspensión de tres (3) días de Elvin Linares, con fecha de 2023-08-11.
11. Exhíbit 11 - Documento con fecha de 2023-07-20, dirigida al Departamento de Recursos Humanos, por la supervisora Janette Rodríguez.
12. Exhíbit 12 - Entrevista con fecha de 2023-07-19, al querellante Elvin Linares, por la supervisora Janette Rodríguez.
13. Exhíbit 13 - Entrevista con fecha de 2023-08-02, al empleado Wilton López, realizada por la supervisora Janette Rodríguez.
14. Exhíbit 14 - Manual del Empleado
15. Exhíbit 15 - Recibo del Manual del Empleado por parte del empleado Elvin Linares.

IV. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que el 1 de junio de 2023, el empleado, Elvin Linares Martínez, aquí querellante, no siguió las instrucciones claras y precisas de su supervisor, Kelvin García Acosta, sobre el trabajo que éste le solicitó que hiciera y para el cual estaba adiestrado. Éste indicó que el señor Linares actuó en violación a las reglas del Manual del Empleado al haber hecho lo siguiente:

1. No terminó el trabajo que se le requirió.
2. Utilizó un instrumento no adecuado inventado por él.
3. Le indicó al Supervisor que había hecho el trabajo, lo cual era falso.
4. Reaccionó de forma hostil, agresiva y descontrolada.
5. Le gritó al Supervisor que éste no sabía lo que estaba haciendo;
6. Que el Supervisor no mandaba;
7. Que el Supervisor no tenía que darle instrucciones;
8. Retó a la autoridad del Supervisor frente a otros compañeros de trabajo;
9. Por no seguir instrucciones de cómo y con qué herramienta hacer el trabajo, sufrió una laceración superficial en el brazo izquierdo;
10. Su Supervisor le dio otra instrucción para que fuera inmediatamente a Enfermería para tratarse la lesión y el Querellante lo desafió y no fue a Enfermería;
11. El Querellante indicó, de forma hostil, que se iba "para el carajo".

12. Que el Querellante se fue al Laboratorio de "Mixing", donde se encontró con la supervisora, Janette Rodríguez, que, en una segunda ocasión, le ordenó que fuese a Enfermería.

Por esta conducta, el Patrono le impuso al señor Linares una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días por encontrarlo incurso en las siguientes faltas²:

...

Falta 10: Atender de manera negligente, descuidada o irrespetuosa a visitantes, clientes u otros empleados, ya sea por teléfono, por escrito o en persona. 1ra. Ofensa: Amonestación escrita; 2da. Ofensa: Suspensión 3 días laborables; 3ra. Ofensa: Suspensión 5 días laborables; 4ta. Ofensa: Despido.

...

Falta 22: Proferir palabras soeces, intentar agredir, intimidación verbal o física contra otro empleado, visitante u oficial de la compañía. 1ra. Ofensa: Suspensión 3 días laborables; 2da. Ofensa: Suspensión 5 días laborables; 3ra. Ofensa: Despido.

...

² Exhíbit 10 del Patrono - Carta de suspension y Exhíbit 14 del Patrono - Manual del Empleado.

Falta 36: Negarse a cumplir instrucciones de trabajo injustificadamente. 1ra. Ofensa: Amonestación escrita; 2da. Ofensa: Suspensión 5 días laborables; 3ra. Ofensa: Despido.

...

Falta 43: Comportarse de manera insolente o irrespetuosa hacia un oficial de la compañía o compañeros de trabajo. 1ra. Ofensa: Suspensión de 3 días laborables; 2da. Ofensa: Suspensión 5 días laborables; 3ra. Ofensa: Despido.

Falta 44: Incurrir en cualquier otra falta que altere el buen funcionamiento de la compañía o atente contra los mejores intereses de Sartorius PR, Inc. o de sus empleados. [La acción disciplinaria] Estará sujeto y a discreción de la evaluación de la magnitud y efecto de la falta cometida.

La Unión, por su parte, alegó que el Patrono no evidenció que el Querellante fue objeto de disciplina progresiva, previo a la determinación de suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo. Ésta indicó que el Querellante sostiene que la acción disciplinaria adoptada por la Compañía en este caso no guarda proporción con las faltas imputadas.

La Unión arguyó, además, que, de acuerdo con el Manual del Empleado de la Compañía, solo dos (2) de las cinco faltas imputadas al señor Linares acarrearían una suspensión de tres (3) días en la primera ofensa (la falta núm. 22 y la núm. 43); las cuales el Patrono no pudo razonablemente demostrar que el Querellante las cometió. Que, en

cuanto a la falta núm. 44, el Patrono no pudo demostrar que las acciones imputadas al Querellante tuvieran impacto material y tangible para la empresa.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos resolver si, conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante estuvo justificada o no. Por el Patrono testificaron: Kelvin García, Janette Rodríguez y Griselle Santiago. La Unión no sometió prueba testifical.

El supervisor directo del Sr. Elvin Linares (querellante), Kelvin García, expresó durante la audiencia de arbitraje que el 1 de junio de 2023, instruyó al Querellante que recolectara una muestra de carbón, gestión importante para asegurar el cumplimiento de la empresa con las regulaciones de la Agencia de Protección Ambiental (EPA), entre otras. Que, luego, se percató que el Querellante llenó la mitad de la bolsa de la muestra y no la llenó completa, como le había indicado a éste antes de comenzar el trabajo. Que también se percató que el Querellante utilizó un instrumento no autorizado, y al ser confrontado, éste le respondió de forma agresiva y faltándole por ello el respeto. El supervisor García expresó que el Querellante le dijo, de forma hostil, en voz alta y delante de los compañeros de trabajo³, lo siguiente:

1. Que no sabía lo que estaba haciendo [García];
2. Que [García] no mandaba “nada ahí”;

³ Los compañeros de trabajo mencionados por el supervisor García son: Teudis Ortiz, Ronaldo Torres, Alfredo Aguilar, Iván López y Obed Octavini (Exhíbits 2, 3, 4, 8, 9 y 13).

3. Que no tenía que darle instrucciones, ni direcciones.

El supervisor García dijo que se dio cuenta que el señor Linares sufrió una laceración en su brazo izquierdo, por lo que le requirió que fuera a Enfermería y que éste le dijo "me voy para el carajo". Que el Querellante se fue al Laboratorio de "Mixing" y estando allí, la supervisora, Janette Rodríguez, le dice que se reportara a Enfermería. Que el Querellante fue a Enfermería y que allí determinaron que éste estaba apto para regresar a sus labores. El Querellante le dijo a la Supervisora que se quería ir para su casa porque se sentía con la presión alta y hostigado por el supervisor García. Que el Querellante regresó a su área de trabajo, luego de haber sido orientado por la supervisora Rodríguez sobre, si se iba, estaría abandonado su empleo.

El supervisor García expresó que, luego del incidente, hizo una investigación en la que también participó la supervisora, Janette Rodríguez. Que, se realizaron entrevistas al Querellante y a varios empleados. Copias de las referidas entrevistas fueron admitidas en la audiencia de arbitraje como pruebas del Patrono. El Supervisor dijo que la tardanza en realizar la investigación se debió a que tanto el Querellante, como él y los empleados que participaron en la misma, se encontraban de vacaciones en el periodo de ese verano.

El supervisor García expresó que hubo un segundo incidente que ocurrió el 23 de junio de 2023. Que ese día le entregó al Querellante el nuevo Convenio Colectivo, que éste se negó a recibirlo y firmar el recibo de entrega y que, en forma alterada y gritando en presencia de uno de sus compañeros de trabajo, le dijo que "no iba a firmar esa

mierda.” Este incidente se investigó,⁴ y junto con el del 1 de junio de 2023, resultaron en la imposición de una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante.⁵

La supervisora de Manufactura, Janette Rodríguez, expresó que el 1 de junio de 2023, estaba pasando por el Laboratorio, y notó la laceración en el brazo izquierdo del señor Linares y le dijo que se fuera a Enfermería. El Querellante se fue a Enfermería.

La supervisora, Janette Rodríguez, expresó que entrevistó al Querellante en presencia de un delegado de la Unión. Que le preguntó al Querellante qué le dijo el supervisor García y que su contestación fue que éste le indicó que había que coger 4 muestras de carbón, pero el supervisor Kelvin García no estaba seguro si había que llenar las bolsas completamente. Que el supervisor García se fue a buscar la información para tenerme una respuesta. Que, al rato, llegó y me indicó que había que llenar las bolsas.⁶ En cuanto al instrumento que debía utilizar para coleccionar la muestra, el Querellante contestó que Gabriel Rivera le había dado el instrumento semanas antes. Que al preguntar si utilizó ese instrumento o no, el Querellante respondió: “El instrumento que me entregó Gabriel Rivera no funcionó para coleccionar las muestras,”⁷ y al preguntársele sobre qué pasó luego, el Querellante respondió lo siguiente:

Luego de un rato fui al “Machine Shop” para inventar una herramienta que me fuera útil para poder continuar recolectando las muestras. Luego me dirijo al Recuperados con la herramienta inventada para seguir recolectando muestras. Al momento que estaba recolectando las muestras

⁴ Exhíbit 9 del Patrono - Entrevista al empleado Ronaldo Torres.

⁵ Exhíbit 10 del Patrono.

⁶ Exhíbit 12 del Patrono.

⁷ Ibid.

con el instrumento inventado se pincha el instrumento y no quería salir. Tratando de forzarlo para sacar la muestra me corto el brazo izquierdo con la orilla de la entrada de donde se saca la muestra que es acero inoxidable. Bajé del andamio y le pido a Wilton López que si puede sacar el instrumento porque yo me había cortado el brazo izquierdo.⁸

La supervisora Rodríguez expresó que la empresa vela por la seguridad de sus empleados, y uno de sus objetivos es evitar laceraciones en el lugar de trabajo. Ésta dijo que el empleado debe cumplir con las instrucciones claramente definidas que se le imparten y, en caso de que encuentre una dificultad que le impida hacer el trabajo, debe pedirle ayuda al supervisor.

La Sra. Griselle Santiago, especialista en relaciones laborales del Departamento de Recursos Humanos, expresó que les solicitó a los supervisores García y Rodríguez que llevaran a cabo una investigación sobre el incidente del 1 de junio de 2023, con el empleado, Elvin Linares. Ésta dijo que participó en la decisión de la imposición de la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante.

La señora Santiago dijo que la falta núm. 44, se refiere a si, sobre la falta cometida, surgieron agravantes o si se basa en el historial disciplinario del empleado. Durante el conainterrogatorio, ésta admitió que no había disciplina previa del Querellante y que, por el incidente del 1 de junio de 2023, no hubo pérdida de clientes, de producto, ni pérdida económica.

⁸ Exhíbit 12 del Patrono.

Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada por las partes, resolvemos que el Patrono demostró que el Querellante incurrió en las faltas 10, 22, 36, 43 y 44, que justifican la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo. En cuanto a la falta 10, el Patrono demostró que el Querellante le faltó el respeto al Supervisor en más de una ocasión, frente a sus demás compañeros⁹; en cuanto a la falta 22, quedó corroborado que el Querellante profirió palabras soeces al gritarle al Supervisor que “no iba a firmar esa mierda” cuando éste le fue a entregar el nuevo convenio colectivo y le requirió firmar el correspondiente recibo; en cuanto a la falta 36, quedó evidenciado que el 1 de junio de 2023, el Querellante se rehusó a seguir instrucciones dadas por el supervisor García y a continuar laborando una vez en Enfermería se le dio el alta; en cuanto a la falta 43, quedó demostrado que el Querellante se comportó de manera insolente e irrespetuosa hacia su Supervisor al faltarle el respeto en varias ocasiones; en cuanto a la falta 44, quedó demostrado el agravante causado por la conducta del Querellante, al usar una herramienta incorrecta y diseñada por éste, que no estaba autorizada por el protocolo, en contra de las instrucciones que le impartió el Supervisor, poniendo en riesgo la integridad de su cuerpo (sufrió laceración de en su brazo izquierdo) y la de sus compañeros; al negarse a seguir las instrucciones de su Supervisor para que terminara su trabajo y amenazar con irse del trabajo sin terminar lo asignado. En conclusión, el Querellante incurrió en las faltas 10, 22, 36, 43 y 44, en 1ra. Ofensa.

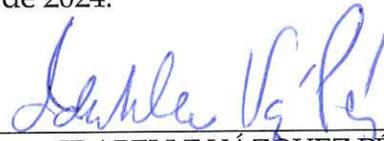
⁹ Véanse, los Exhíbits 2, 3, 4, 8, 9 y 13 – Entrevistas a los empleados unionados.

VI. LAUDO

Determinamos, conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, que la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo del Querellante estuvo justificada. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-24-196.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 15 de noviembre de 2024.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

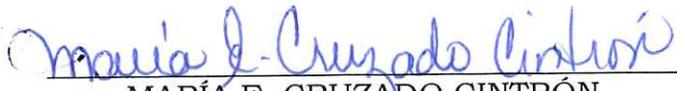
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de noviembre de 2024 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

Sra. Griselle Santiago
griselle.santiago@sartorius.com

Lcdo. José A. Silva Cofresí
jsilva@scmplex.com

Lcda. Carmen A. Delgado
lcda.carmendelgado@icloud.com

Teléfonos: (787) 754-5310 / Fax (787) 756-1115



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA