

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

SARTORIUS, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 00-1097

SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN
(Áurea E. Collado Guzmán)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se llevaron a cabo los días 17 de agosto de 2001¹ y 9 de septiembre de 2004, en la sede del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Yauco.

Sartorius, Inc, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por los Lcdos. Luis F. Antonetti Zequeira y Carlos R. Pastrana Torres, Asesores Legales y Portavoces. Este último sólo asumió la representación del Patrono en la audiencia del 9 de septiembre de 2004 y para todo trámite ulterior. La Lcda. Nilda I. Vázquez

¹ La Honorable Aida M. Rodríguez, quien fue la árbitro designada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje tras la renuncia del Honorable Fernando Fuentes Félix, presidió la audiencia del 17 de agosto de 2001 en la que recibió toda la evidencia oral y documental; no obstante, previo a emitir su laudo, la Árbitro Rodríguez renunció a su cargo. Tras ser designado por el Negociado, el árbitro de epígrafe citó a las partes para que comparecieran el 13 de junio de 2003, a fin de clarificar aspectos esenciales del expediente. En tal ocasión compareció por Sartorius el Lcdo. Luis F. Antonetti Zequeira, quien sorpresivamente suscitó cuestiones de índole jurisdiccional. Planteó, además, que el expediente estaba incompleto y que el emitir un laudo en esas condiciones constituiría una violación al debido proceso de ley. Se emitió un laudo en el que se resolvió que la querella era arbitrable y que procedía la emisión de un laudo en torno a los méritos, una vez subsanado el defecto que señala el Patrono.

Quiñones, Gerente de Recursos Humanos, y las Sras. Alicia Santiago, Secretaria del Vicepresidente de la Compañía, y Maritza Santiago, Recepcionista, y los Sres. Marcos López, Gerente de Planta, y Justino Cruz, Coordinador de Recursos Humanos, comparecieron como testigos a una y/u otra audiencia.

El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, en adelante el Sindicato o la Unión, compareció representado por los Lcdos. Lindo O. Merle Feliciano y Arquelio Caraballo Torres, Asesores Legales y Portavoces. Este último asumió la representación de la Unión en la audiencia del 13 de junio de 2003 y para todo trámite ulterior. Los Sres. Roberto Pérez y Andrés Claudio, Delegado, y Coordinador de Área, respectivamente, y la Sra. Áurea Collado, querellante, también comparecieron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 11 de octubre de 2004, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido de la Sra. Aurea Collado estuvo o no justificado a la luz del convenio colectivo, las normas de conducta de Sartorius y los hechos del caso.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“La Unión entiende que la actuación del Patrono no fue conforme a derecho, en primer lugar porque los hechos alegados para el despido no ocurrieron en la forma señalada, en segundo lugar, la sanción aplicada en este caso, separación del puesto, es una medida excesiva para la falta cometida.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos², se determinó que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querellante fue despedida efectivo el 10 de noviembre de 1999, a raíz un incidente que tuvo lugar el 1^{ero} de noviembre de 1999. Ese día, en o cerca de 10:30 a.m., la querellante y la Sra. Alicia Santiago, Secretaria del Gerente de Planta, protagonizaron un altercado en el área de recepción, en presencia de los empleados, Sras. Maritza Santiago Rosado, recepcionista, y Lilliam Cruz, y el Sr. Miguel Madera, empleado de mantenimiento.

² Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

La querellante, al toparse con la señora Santiago en la recepción, expresó “ya se me dañó el día” y, tras indicar que no permanecería en el área mientras Santiago estuviera allí, se marchó.

La querellante provocó el altercado en el que ambas protagonistas intercambiaron insultos cuando, a su regreso a la recepción, se percató que Santiago aún permanecía en el área; acto seguido le expresó lo siguiente: “te vas o te saco”. La señora Santiago abandonó el área, no sin antes expresar “ me voy porque me da la gana, no por que tu me mandes a salir, so parcelera, cafre, mal hablada”; a lo que la querellante respondió calificando a la señora Santiago de “puta”, “sucias” y “cuero”.

El Sr. Marcos López, Gerente de Planta, requirió la presencia de la querellante en su oficina y, una vez allí, resolvió enviar a la querellante para su casa en lo que “la Gerencia” decidía cómo resolvería la situación³, y así se lo hizo saber a ésta.

El 10 de noviembre de 1999, la Compañía, a través de la Lcda. Nilda Vázquez, entonces Gerente de Recursos Humanos, le notificó a la querellante que estaba despedida efectivo el propio día 10 por haber infringido dos (2) veces la Regla 7.1.1 (31) de las de Conducta; la cual prohíbe “pelear o ... provocar pelea en [los] predios de la Compañía”.

Esta no es la primera vez que la querellante es objeto de acción disciplinaria por infringir la referida regla. La señora Collado fue objeto de una suspensión de empleo y

³ La querellante sentía animadversión hacia la señora Santiago porque ésta, alegadamente sostenía una relación amorosa con el Sr. Heriberto Quiñónez, esposo de la querellante.

suelo de tres (3) días⁴, a raíz de un altercado que tuvo lugar el 23 de agosto de 1999, en el área de almacén. Ese día, la querellante, en presencia de los Sres. Roberto Pérez, Delegado General de la Unión, y Camilo Pérez, Director de Materiales, arrojó una prenda de ropa íntima de su esposo a la cara de la señora Santiago y la catalogó de “puta”.

Según el Gerente de Planta, a la Compañía le resultaba difícil limitar o restringir el espacio de trabajo a cada empleada porque, como parte de sus funciones, ambas tenían que recorrer todos los departamentos de la Compañía, y que el comportamiento y actitud desplegada por la querellante sólo dejaba entrever que los actos de provocación u hostilidad, y la consiguiente alteración de la paz institucional, continuarían.

La querellante estaba advertida de que una segunda infracción de la antedicha regla de conducta podía conllevar el despido.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido de la querellante fue justificado. Alega que “en el presente caso, la señora Collado consistentemente asumió una actitud de ataque y agresión hacia la empleada Alicia Santiago... la medida disciplinaria tomada por la Compañía estuvo amparada en las Reglas de Conducta..., fue tomada posterior a una investigación en la cual se entrevistó a [los testigos, los cuales ratificaron sus

⁴ Medida disciplinaria que, dicho sea de paso, no fue impugnada por la Unión.

declaraciones ante el árbitro]...; en consecuencia, el honorable árbitro debe desestimar la querrela incoada por la Unión...”

Por su parte, la Unión sostiene que “el Patrono tenía pleno conocimiento de la relación adulterina entre la secretaria del vice-presidente de la empresa y el esposo de la querellante... ; sin embargo, el patrono de forma caprichosa, en vez de despedir a la secretaria del vice-presidente y al esposo de la querellante..., despide a la querellante, [quien fue víctima de la más cruel humillación], y la priva de su sustento”.

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado “por justa causa”. El Artículo V del Convenio Colectivo aplicable, sobre Derechos de Gerencia, dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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 las operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa;...”

La ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, 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 presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la 'justa causa' descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema -el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado". Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

El árbitro está enteramente convencido que la querellante increpó a la señora Santiago en un tono insultante e injurioso, sin que mediara provocación alguna de parte ésta. Cabe destacar que la querellante en momento alguno mostró arrepentimiento por lo que hizo ni el deseo de pedir excusas.

De ordinario, el uso de lenguaje profano u obsceno, con la intención de ridiculizar o denigrar, ya sea que esté acompañado o no de agresión física, por un empleado hacia otro, sin que medie provocación suficiente, apareja el despido máxime cuando la acción tuvo lugar frente a otros empleados. Los efectos directos del uso de lenguaje profano u obsceno son la humillación y el menosprecio de la dignidad humana

del agredido. Cabe destacar que la agresión verbal de que fue objeto la señora Santiago tuvo lugar en presencia de otros empleados; por consiguiente, la misma sometió a dicha empleada a la humillación y al menosprecio de sus compañeros en abierto menoscabo de su dignidad humana.

La agresión causó, además, un perjuicio a la Compañía porque la misma tuvo lugar en momentos en que los empleados estaban trabajando o se disponían a trabajar y, por lo tanto, distrajo la atención de los empleados y detuvo la continuidad en la prestación de servicios, en menoscabo de la eficiencia y productividad de la Compañía. Asimismo, la agresión perpetrada por la querellante afectó el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual la Compañía debe asegurar. Inclusive, si no se interviene, oportunamente, la agresión verbal puede crear un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizar el trabajo en equipo, y anular la motivación y el espíritu de servicio. Véase Torres Solano vs. PRTC, 127 DPR 499 (1990).

Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la agresión verbal a un compañero de trabajo, sin que medie provocación suficiente, durante horas laborables y en los predios de la Compañía, per se, constituye causa justificada para el despido. En el caso de la querellante, se tuvo en cuenta, además, la acción disciplinaria impuesta en una fecha anterior relativamente próxima al día de los hechos (esto es, una suspensión de empleo

y sueldo, el 23 de agosto de 1999, por infringir la Regla 7.1.1 (31) de las de Conducta), y los relativamente pocos años de servicio que dedicó a la Compañía (aproximadamente 5 años).

En fin, dado que el Derecho no exige un mínimo de amonestaciones y/o suspensiones antes de que un patrono pueda despedir justificadamente al empleado que infringe reiteradamente una misma norma de conducta de la empresa, el árbitro concluye que el despido de que fue objeto la querellante fue justificado. La aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido de la Sra. Áurea E. Collado Guzmán fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de abril de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 26 de abril de 2005; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO PAGÁN
PRESIDENTE
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES SARTORIUS
3036 BUENOS AIRES BDA BELGICA
PONCE PUERTO RICO 00717-1664

SR JORGE SALAMO
GERENTE GENERAL
SARTORIUS INC
PO BOX 6
YAUCO PUERTO RICO 00698

LCDO ARQUELIO CARABALLO TORRES
165 AVE FAGOT
URB SANTA CLARA
PONCE PUERTO RICO 00716-2550

LCDO CARLOS R PASTRANA TORRES
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-0364

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III