

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

**OWENS ILLINOIS DE PUERTO
RICO, LLC**
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-205

**SOBRE: DESPIDO POR DAÑOS A LA
PROPIEDAD**

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 11 de febrero de 2005. El caso quedó sometido, para su resolución, el 11 de marzo de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR OWENS ILLINOIS DE PUERTO RICO, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Luis E. Palou Balsa, Representante Legal y Portavoz; Sr. Héctor Negrón, Gerente de Recursos Humanos y Testigo; Srta. Olga Warnken, Representante de Recursos Humanos y Testigo; Sr. Santos Santana, Supervisor y Testigo; y los Sres. Domingo Cordero, Miguel Castro y José Ríos, Empleados y Testigos.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, Representante Legal y Portavoz; Sr. Ángel Rosario Sánchez, Querellante y Testigo; y el Sr. Benjamín Freytes, Delegado de Taller y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido del querellante estuvo injustificado. De no ser así, que el Árbitro determine el remedio correspondiente.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo vigente y de la prueba desfilada, si el querellante cometió la infracción imputada por el Patrono.

De determinarse que no cometió dicha falta, ordene la reinstalación inmediata de éste a su puesto. Ordene el pago de todos los haberes dejados de devengar, ordene la eliminación de la acción disciplinaria impuesta de su expediente de personal, con cualquier otro remedio que proceda.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión.

...

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.

Que el Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo vigente y de la prueba desfilada, si el despido del Sr. Ángel Rosario Sánchez estuvo o no justificado.

De determinarse que no lo estuvo, ordene la reinstalación inmediata de éste a su puesto. Ordene el pago de todos los haberes dejados de devengar, así como la eliminación de la acción disciplinaria impuesta de su expediente de personal, y cualquier otro remedio que proceda.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre Owens Illinois de Puerto Rico y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, con vigencia desde el 2003 al 2 de julio de 2006.

COMPAÑÍA

Exhibit 1. Informe de entrevistas a los testigos de los incidentes imputados fechado el 24 de mayo de 2004 y suscrito por la Srta. Olga Warnken (Representante de Recursos Humanos).

Exhibit 2. Anónimo dejado en la Oficina de Recursos Humanos acusando al querellante de haber incurrido en los hechos imputados del caso.

Exhibit 3. Copia del documento emitido por la Compañía conocido como la Garantía de Trato Justo (Pág. 18 - 23).

Exhibit 4. Reglas de Trabajo.

Exhibit 5. Carta suscrita por el Sr. Héctor Negrón (Gerente de Recursos Humanos) dirigida al Sr. José Budet (Representante de la Unión), fechada el 26 de mayo de 2004.

Exhibit 6. Informe sobre el caso de Ángel Rosario Sánchez, suscrito por el Sr. Héctor Negrón y fechado el 27 de mayo de 2004.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ángel Rosario Sánchez, querellante, se desempeñaba como Operador de la Planta de Arena para la Compañía Owens Illinois.

2. El 14 de mayo de 2004, el Sr. Santos Santana, Supervisor del Departamento de Hornos y Mezclas y Planta de Arena, se percató que el aparato utilizado para medir la temperatura de la arena que se encontraba en la secadora de la Planta de Arena, estaba rota.

3. Anteriormente el señor Santana había amonestado a varios operadores de esa Planta porque a pesar de las instrucciones dadas, éstos habían permitido que la temperatura marcada en la secadora de arena sobrepasara la temperatura de los ciento cincuenta grados (150°).

4. El 18 de mayo de 2004, la Compañía le informó a la Unión que se aprestaba a realizar una investigación de lo ocurrido, ya que entendían que uno de los empleados o alguien había sido el autor de dicha rotura.

5. Entre el 21 y 24 de mayo de 2004, la Srta. Olga Warnken (Representante de Recursos Humanos) y el señor Santana realizaron las entrevistas de algunos empleados de ese Departamento, y el 24 de mayo de 2004 se le suscribió un informe de dichas entrevistas al Sr. Héctor Negrón (Director de Recursos Humanos).

6. A base de dicha investigación, el señor Negrón se reunió con el querellante y el 26 de mayo de 2004, se le entregó a éste su carta de despido. La Unión fue informada sobre el resultado de la investigación.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Debemos determinar, en primera instancia, si el despido del Sr. Ángel Rosario Sánchez estuvo o no justificado.

La Compañía alegó que al percatarse el supervisor de la forma en que se había roto el aparato de temperatura, concluyó que el mismo había sido roto a propósito y que a base de esto comenzó la investigación. Arguyó que durante la investigación, los testigos y compañeros de trabajo del querellante habían declarado haber escuchado en un cuarto de máquinas, que el querellante había roto el aparato de temperatura para evitar más problemas. Sostuvo además, mediante testimonio del Sr. Héctor Negrón, que alegadamente el querellante había confesado que él había sido el causante.

La Unión, por su parte, alegó que la prueba de la Compañía era una incompleta, contradictoria y no era suficiente para probar la ocurrencia de los hechos imputados, por lo que sometieron el caso sin presentar prueba.

Es de conocimiento general, que en los casos que involucren la imposición de una medida disciplinaria, es el patrono quien tiene el peso de probar la ocurrencia de los hechos alegados e imputados. El peso de la prueba descansa en la parte que saldría perdedora si no se presentara prueba. Sin embargo, cuando lo que presupone la medida disciplinaria impuesta es un despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que cualquier juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados y que la pena impuesta es la correcta.

En el caso de autos, la Compañía basó su prueba en una de tipo testifical y circunstancial, ya que nada ni nadie pudo observar que el querellante hubiese roto el aparato de temperatura de la Planta de Arena. Sin embargo, como es sabido, la prueba circunstancial es completamente válida, pero debe ser suficiente para hacer creer al juzgador que a base de los hechos base, el resultado, por obligación, tuvo que haber sido el alegado por éstos.

No obstante, los testimonios de los compañeros de trabajo del querellante, los cuales fueron los que se utilizaron como base del despido, fueron erráticos y confusos. Éstos declararon que la conversación que tuvieron todos en el cuarto de máquinas era una en tono de broma y que lo que se dijo allí era como parte de una broma y que no se hablaba en serio. Declararon, además, que ellos desconocían la forma en que funcionaba el aparato. A base de los demás testimonios, sí podemos concluir, que el aparato de temperatura estaba en un área accesible a cualquier persona y que no había

cámaras de seguridad. En cuanto a la alegada admisión del querellante sobre lo ocurrido, levanta algunas dudas, ya que en los informes previos entregados al señor Negrón, no surgieron los sucesos que éste incluye en su informe, sin haber hablado con los investigadores del caso. Más aún, lo más lógico es que una de las primeras personas que debió ser entrevistada para la investigación, lo era el compañero de trabajo del querellante que estaba asignado a trabajar con él el día de los sucesos, y hasta la fecha de hoy, no solamente no se entrevistó, sino que no se sabe quién fue.

En general, la prueba presentada es un tanto vaga, ya que los testimonios de los compañeros de trabajo del querellante revelaron, que durante las conversaciones que se sostuvieron sobre los hechos del caso ante nos, todo el tiempo se estuvo en un plano de broma. Inclusive, en sus testimonios declararon constantemente que nunca escucharon al querellante haber hecho alguna admisión de los hechos, que lo que sí escucharon era a los empleados bromeando y adjudicándose la responsabilidad en un tono burlón y sarcástico. No obstante, lo que más crea dudas en el caso es el desconocimiento total del compañero de trabajo del querellante para el día de los hechos. Tampoco se demostró cada cuánto tiempo el supervisor del área verifica el reloj de temperatura, por lo que éste pudo estar averiado desde hace más tiempo que lo alegado. La posibilidad de acceso del área por cualquier persona, la falta de seguridad en el área, una investigación incompleta, y la inexactitud de los testimonios, los cuales son los hechos

base de la prueba circunstancial, hacen imposible poder concluir el resultado alegado por la Compañía.

A tales efectos, no podemos concluir el que los hechos imputados hayan ocurrido según alegados, ya que la prueba presentada no es suficiente para sostener la misma.

VI. REMEDIO

A base de los proyectos de sumisión presentados por las partes y en acorde con el Reglamento Interno del Negociado, se determinó que en el asunto a resolver, uno de los remedios ha conceder, si se determina injustificado el despido, lo es la reposición del empleado.

Una de las tendencias que se ha desarrollado desde el caso de Unión Internacional de Trabajadores v. AEELA², donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico vía sentencia (la cual no fue firmada por ninguno de los jueces), determinó que en casos de despido, cuando el convenio colectivo establece que un Laudo sea emitido conforme a derecho, el remedio debe ser cónsono con el remedio dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley de Despido Injustificado). Sin embargo, al ser ésta una sentencia, no crea precedente sino que es de carácter persuasivo. Más aún, dicha sentencia, tampoco nos convence y entendemos que la misma no debe ser aplicada como un sello de goma para todos los demás casos, sin antes analizar los méritos en específico de cada uno de ellos. No obstante, sí concurrimos con la opinión del Tribunal

² Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles v. AEELA, 2001-842.

Supremo, por medio del distinguidísimo ex presidente del más alto foro, el Juez José Trias Monge en el caso JRT v. Securitas, Inc.³, donde sostuvo que el remedio adecuado bajo un Convenio Colectivo o un acuerdo de sumisión arbitral, en el cual no se limiten los poderes del árbitro en casos de despido injustificado, puede ser distinto al provisto por la Ley 80 y puede así ordenar la reposición del empleado. No sólo es una opinión, la cual crea precedente sino que la misma recoge la razón de ser del arbitraje obrero patronal dispuesto en los convenios colectivos. El eliminar dicho remedio, deja al foro de arbitraje como un mero adorno en la resolución de conflictos.

Debemos añadir, que en el caso de JRT v. Hato Rey Psychiatric⁴, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció lo siguiente:

“Condicionar un laudo a que sea ‘conforme a derecho’ significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitida por los Tribunales Supremos de Estados Unidos, y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas y los laudos y escritos de reputados árbitros”.

Recalamos que el concepto “conforme a derecho”, implica que el árbitro no puede violentar derechos otorgados por ley ni derechos fundamentales dispuestos en nuestra Constitución. Tampoco puede decidir contrario a decisiones judiciales, ni violentar los derechos y obligaciones establecidas en las leyes laborales. Por tal razón, conforme a las decisiones del Tribunal Supremo y el historial de nuestro ordenamiento,

³ JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981).

⁴ JRT v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

sería insólito e insostenible limitar el remedio a concederse en casos donde se determina mediante un laudo arbitral que el despido estuvo injustificado, al remedio dispuesto en la ley conocida como la Ley de Despido Injustificado.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes, y el Convenio Colectivo, determinamos que el despido del Sr. Ángel Rosario Sánchez fue injustificado. Se ordena la reinstalación inmediata a su puesto de trabajo, así como el pago inmediato de todos los haberes dejados de devengar y la eliminación de la acción disciplinaria impuesta en su expediente de personal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de junio de 2005.

lcm

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 6 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR HÉCTOR NEGRÓN
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
OWENS ILLINOIS DE PR
P O BOX 387
VEGA BAJA PR 00692-0387

LCDO LUIS E. PALOU BALSA
BUFETE McCONNEL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDO JORGE FARINACCI
ASESOR LABORAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE STE 202
SAN JUAN PR 00912-3744

LCDA MARÍA E SUÁREZ SANTOS
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN STE B-1
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III