

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

CERVECERÍA INDIA, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-07-3203

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Elvin L. Vargas Ortiz)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 13 de noviembre de 2008, en las oficinas del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Ponce.

Cervecería India, Inc., en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, y la Srta. Eгна Quiñones Vera, Gerente Interina de Recursos Humanos. La Sra. Sarahí Burgos Colón, Supervisora de Control de Calidad, también estuvo presente y testificó.

La Unión Independiente de Trabajadores de la Cervecería India, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, y su presidente, el Sr. Nelson Rodríguez Minguela. Los Sres. Billy Crespo y Alex Ramos, miembros del comité de quejas y agravios, y el querellante, Sr. Elvin L. Vargas Ortiz, también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 31 de enero de 2009, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar a la luz del Convenio Colectivo y de la prueba presentada, si el despido del Sr. Elvin L. Vargas Ortiz estuvo o no justificado. De no estarlo, que el árbitro provea el remedio que proceda en Derecho.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante trabajó para la Compañía desde diciembre de 1975 hasta que fue despedido, en febrero de 2007. La Compañía, a través de su gerente interina de recursos humanos, le notificó el despido al señor Vargas Ortiz mediante carta con fecha del 8 de febrero. El mismo fue efectivo el propio día 8 y fue el resultado de unos hechos que tuvieron lugar el 28 de diciembre de 2006.

La Compañía le imputa al querellante, quien desempeñaba las funciones de analista de control de calidad, “insubordinación” o desacatar la orden o directriz impartida reiteradamente por su supervisora inmediata, la Sra. Sarahí Burgos Colón, de separar unas cajas de producto que no cumplían con las especificaciones de calidad. Le imputa, además, “dejadez y desinterés en sus labores”, toda vez que el querellante no siguió el procedimiento QC 006A ni documentó el cambio de producción en la línea 3.

Se advierte que en tres (3) ocasiones durante la mañana de ese 28 de diciembre, a las 9:20, 10:00 y 11:25 a. m., la señora Burgos le ordenó al querellante “que se asegurara de separar el producto [dañado], es decir tanto las paletas con botellas rotas [de Malta India Light, 12 onzas] como las cajas [del referido producto] con el plástico quemado”; incluso, cuando el querellante llamó a la señora Burgos, cerca de las 12:15 p. m., para informar que, debido al cambio en la línea de producción, se encontraba cambiando los codificadores y que no le daría tiempo para separar el producto, la señora Burgos le expresó que debía realizar esa tarea, así como la de separar el producto dañado, porque él había tenido tiempo suficiente para realizar las mismas. Adviértase, además, que el cambio en la producción de Malta India Light a Malta India Regular tuvo lugar cerca de las 11:20 a. m.

Finalizada su jornada regular, el querellante se marchó sin haber separado el producto dañado y sin haber realizado todas las funciones relacionadas con el cambio en la línea de producción; aunque sí habló con la Sra. Gladys Torres, la analista de control de calidad del siguiente turno, para que ella terminara todas las tareas que el querellante no terminó y ésta, efectivamente, realizó tales tareas.

Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria. El 26 de septiembre de 2006, la Compañía le impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días^{1/} por éste “haber codificado con [una] fecha errónea la

^{1/} La suspensión de empleo y sueldo impuesta, originalmente, al querellante fue de diez (10) días; empero, la misma se redujo a tres (3) en virtud de un acuerdo logrado entre la Compañía y la Unión.

producción de ese día [28 de julio de 2006], así como haber cumplimentado erróneamente el formulario denominado “**Verificación de Codificación de Botellas y Cajas**”. Previamente, el 6 de junio de 2006, la Compañía le había amonestado por escrito por haber codificado con una fecha errónea la producción del 3 de mayo de 2006. Asimismo, es preciso destacar que, mediante carta con fecha del 27 de diciembre de 2005, la Compañía lo amonestó por escrito porque, el 30 de noviembre de 2005, no identificó oportunamente un producto no apto para el consumo, lo que trajo como consecuencia que el mismo se mezclara con el resto de la producción de ese día, y se empleara a otro personal para hacer las funciones propias del querellante, con la consiguiente demora en las labores de ese personal.

Se advierte que, en varias ocasiones, la Compañía mostró lenidad hacia el querellante al momento de imponer disciplina.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono afirma que “[l]a acción disciplinaria de despido es mas que razonable en este caso porque, como surge de la prueba presentada, tiene que ver precisamente con la calidad de los productos que vende la Cervecería y que provee a los consumidores.” Sostiene, además, que “[e]l querellante admitió que lo que le asignó Burgos era una función y responsabilidad de él”; que “[s]e trataba de algo sencillo de hacer” y que Vargas “había hecho anteriormente”, y que “[s]i no se toma una acción disciplinaria efectiva, sobre todo cuando se le había llamado la atención al querellante anteriormente, incluyendo una suspensión..., se puede crear la impresión de que la

Cervecería que no va actuar firmemente con aquellos empleados que incumplan sus responsabilidades de velar por los estándares y procedimientos de la Cervecería y de las agencias gubernamentales.”

Por otro lado, la Unión sostiene que el querellante “no incurrió en ninguna ‘insubordinación’ que justificara la aplicación de la severa medida disciplinaria del despido”; que “[e]n todo caso el unionado trató de cumplir con la orden, viéndose imposibilitado de cumplirla y luego, mientras cumplía con las instrucciones del supervisor de producción, llamó a la señora Burgos para excusarse”, y que, además, “se aseguró de que la Analista que vino a realizar el próximo turno conociera el problema para resolverlo.” Asimismo, sostiene que “el patrono no sufrió daño alguno, pues el producto dañado fue retirado por la Analista Gladys Torres, precisamente como consecuencia de la gestión realizada por el señor Vargas”; que “en ningún momento el unionado desatendió sus deberes; simplemente no pudo cumplir con todas las tareas que le fueron asignadas”, y que “[a]nte esta realidad, hizo lo que cualquier otra persona prudente y razonable habría hecho en su lugar: excusarse ante su supervisora inmediata y conseguir a otra persona que realizara la tarea para evitarle daños y contratiempos a la compañía.”

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**ARTÍCULO VIII
ACCIONES DISCIPLINARIAS**

...

2. LA COMPAÑÍA podrá suspender de empleo y sueldo en forma sumaria por un tiempo justo y razonable a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones incurra en las siguientes violaciones de disciplina:

- ...
- b. **Insubordinarse o negarse a cumplir con una orden razonable de trabajo dada por un representante del PATRONO** o violar las normas de trabajo establecidas, como por ejemplo, las normas de salud y seguridad establecidas por la COMPAÑÍA, o la Ley o por el Comité de Seguridad y, la de no fumar (excepto en las áreas designadas que se permita fumar) en las facilidades de LA COMPAÑÍA; y normas contenidas en el Convenio Colectivo.
 - c. **Desatender sus deberes** o de otra manera abandonar su trabajo durante horas laborables, excepto para sus necesidades físicas indispensables.

- ...
- g. **Se dispone, que cualquier empleado que viole por segunda vez las reglas de disciplina indicadas en esta Sección, podrá ser despedido** o suspendido en la forma sumaria que se indica en la Sección 1 de este Artículo, por los hechos ocurridos en un período no mayor de veinticuatro (24) meses.

[Énfasis suplido]..."

No está en controversia la validez de las disposiciones contractuales antes citadas. Asimismo, no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo

conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas se aplican consistentemente.

Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la Sección 3(b) del Artículo IX del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de 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." Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1979), y AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de despido el árbitro estará impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo.

Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarado ese punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

La **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979). Asimismo, cabe recordar que las instrucciones impartidas por la gerencia son parte esencial y normal del curso del negocio, y si estas se desobedecen, se socava la autoridad gerencial; entonces, la administración no está en manos del Patrono sino de los empleados.

Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de la excepción al principio de “obedecer primero y querellarse después”:

“It is a well-established principle that employees must obey management’s orders and carry out their job assignments, even if believed to violate the agreement, then turn to the grievance procedure for relief. An exception to this ‘obey now grieve later’ doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety or health hazard. But this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee’s job. Moreover, when the exception is invoked, the union must show that a safety or health hazard was the real reason for the employee’s refusal”. Énfasis suplido y notas omitidas. Véase How Arbitration Works, 1985, 5^{ta} ed., BNA, Washington, DC, página 713.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de una excepción a la regla de “obedecer primero y querellarse luego”, el árbitro entiende que la negativa obstinada e injustificada del querellante a cumplir con la directriz impartida constituye insubordinación.

Marvin Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, dos destacados comentaristas en material de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de la insubordinación:

“Management has considered fundamental its right to direct the working force. As recognized by the distinguished arbitrator Carroll Daugherty, insubordination is considered a serious industrial offense because it violates this right. While the term ‘insubordination’ cover everything from the assault on a supervisor and refusal to obey work orders to the use of profanity when receiving managerial directives, most cases in the insubordination area involve a employee’s outright refusal to follow the directives of a supervisor. **The mere failure of an employee to carry out an order is generally not considered insubordination although an arbitrator may conclude that such action is insubordination if coupled with other facts such as prior instances of abusive behavior toward supervision.** One arbitrator outline this principles as follows:

'[I]t is important to distinguish between failure to carry out an order and insubordination. **Insubordination involves a refusal to carry out an order –a positive act of defiance-** while failure to carry out an order involves no refusal but simply neglect in not performing an order or not carrying out the order in a satisfactory manner without any positive act of defiance. Based the direct challenge to management right to direct the work force, insubordination is considered a much more serious offense.' "Énfasis suplido, véase Management Right 1986, B. N. A., Washington, D. C. página 506.

James R. Redeker expresó lo siguiente sobre el mismo particular:

"An employee can be discharged or otherwise disciplined for insubordination where the employee not only understand the supervisor's directive, but willfully disobeys or disregards it under circumstances where the employee's behavior is neither provoked nor justified by reasonable concern over safety."

"Arbitrator generally view employee compliance with reasonable management orders as essential to the functioning of the employer's business. Consequently, arbitrators consistently hold the refusal to obey an order directive of any importance warrants discipline, up to and including discharge. In fact, the generally accepted rule is that, where the employee refuses to obey or willfully disregards a direct order of significant importance; the employee will be subject to summary discharge and will be denied the rights of progressive discipline. Frequently, the gravity of the offense is defined in terms of the impact of the employee's action on the authority of the supervisory personnel an on the safety and property of the employer or others. Indeed, arbitrator response to discipline for alleged insubordination has not been automatically sustains discharges." Énfasis suplido. Véase Discipline; Policies and Procedures, 1984, B. N. A., Washington, D. C., pág. 170-171.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. La Compañía le imputa al querellante infringir las Secciones 2(b) y 2(c) del Artículo VIII del Convenio Colectivo, al menos dos (2) ocasiones, en un período de un año. En la Sección 2(g) del Artículo VIII del Convenio

Colectivo se dispone que cualquier empleado que viole por segunda vez las reglas de disciplina indicadas en la Sección 2, podrá ser despedido o suspendido en la forma sumaria que se indica en la Sección 1 del Artículo, por los hechos ocurridos en un período no mayor de veinticuatro (24) meses. Asimismo, es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

*“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as **an offense may be exacerbated by a poor record.**” Énfasis suplido véase 103 L. A. 1066, 1074 (Paull, 1994).*

En este caso, la insubordinación, el descuido, la ociosidad, y / o la falta de diligencia e interés en el desempeño de los deberes de analista de control de calidad, en perjuicio de los mejores intereses de la Compañía y de los consumidores, puede conllevar despido. El despido como sanción, aunque drástica, se enmarca en la citada Sección 2(g) y en el objetivo de garantizar que las (os) analistas de control de calidad presten sus servicios con la mayor productividad y eficiencia, y con el más esmerado entusiasmo.

La Compañía tiene el deber de ofrecer al consumidor unos productos que cumplan con todos los requisitos de calidad. El derecho de retención de un analista de control de calidad está condicionado al desempeño de unas labores de acuerdo a unos criterios de excelencia que redunden en beneficio del consumidor que es, en última

instancia, el receptor de los productos de la Compañía. Pobre servicio le brinda a la Compañía un analista de control de calidad que no cumple con sus deberes. El consumidor tiene el derecho de exigir un producto de calidad y la Compañía está en la obligación de asegurarse que los empleados presten sus servicios de acuerdo a criterios de excelencia.

La Compañía no puede tolerar actuaciones como las del querellante; por consecuencia, requiere el cumplimiento de las reglas de conducta establecidas para mantener su imagen en alto. El comportamiento demostrado por el querellante es uno inaceptable y altamente reprochable; por lo que no se puede dejar pasar el mismo inadvertido.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusa de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante.

El peso o la carga de la prueba impone sobre la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para despedir al querellante. En este caso el Patrono cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de otro reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i. e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the

party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42^{2/}.

En fin, en ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Elvin L. Vargas Ortiz fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrella y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de mayo de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 22 de mayo de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

^{2/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

LCDO TRISTÁN REYES GILESTRA
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRTA EGNA A QUIÑONES VERA
GERENTE INTERINA DE RECURSOS HUMANOS
CERVECERÍA INDIA INC
P O BOX 1690
MAYAGÜEZ PR 00681

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ
QUIRÓS & BONHOMME CSP
1864 AVE PONCE DE LEÓN SUITE 2
PDA 26 1/2
SAN JUAN PR 00909

SR NELSON RODRÍGUEZ MINGUELA
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
DE LA CERVECERÍA INDIA
P O BOX 3925
MAYAGÜEZ PR 00682

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III