

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

LINDE GAS DE PUERTO RICO
(Compañía o Linde)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3426

SOBRE: DESPIDO ORLANDO
GIBOYEAUX

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 20 de marzo de 2015. El mismo quedó sometido el 20 de abril de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la "Compañía": la Lcda. Maralyssa Álvarez, portavoz y asesor legal; y la Sra. Melissa Cruz; coordinadora de Recursos Humanos. Por la "Unión": el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; el Sr. Ángel Arzuaga, delegado; y el Sr. Orlando Giboyraux, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

"Que el árbitro determine si el despido del Sr. Giboyeaux fue justificado."

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

"Que el Honorable Árbitro determine si el despido del empleado Orlando Gibuyeaux estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De no estarlo que emita el remedio adecuado, que podrá incluir la reinstalación y el pago de los beneficios perdidos."

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRCTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XI- ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección I- Acciones Sumarias

La Compañía podrá suspender o despedir a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones esté incurso en apropiación de bienes; trabajar bajo los efectos de bebidas embriagantes; venta uso, posesión de sustancias controladas; violación a las reglas y políticas de seguridad de la Compañía; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia crasa resultante en grave daño a la propiedad de la Compañía o daños a la

¹ Artículo XIII- Sobre 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

persona y/o integridad de sus compañeros, o acción disciplinaria según provee el Artículo X de este Convenio.

De igual modo, la Compañía se reserva el derecho de tomar cualquier acción disciplinaria incluyendo despido por la violación de cualquier regla o reglamento que promulgue la Compañía o por cualquier conducta impropia con los hechos y circunstancias de cada caso.

Sección II...

Sección IV- Caducidad

Ninguna carta de amonestación o acción disciplinaria podrá usarse contra ningún empleado trascurridos doce (12) meses de ocurridos los hechos que dan base a ella.

ARTÍCULO XXIX- VACACIONES

Sección I

Todo empleado regular cubierto por este Convenio, empleado por menos de seis (6) años por la Compañía tendrá derecho a vacaciones con paga que acumulara a razón de un día y medio ($1\frac{1}{2}$) por mes durante el cual trabaja no menos de 120 horas. Todo empleado regular cubierto por este Convenio, empleado por seis (6) años o más por la Compañía, tendrá derecho a vacaciones con paga que acumulara a razón de un día y dos tercios ($1\frac{2}{3}$) por cada mes durante el cual trabaje no menos de 120 horas. El sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computara multiplicando por ocho (8) el tipo regular por hora más alto que haya recibido el empleado durante el mes a que corresponde las vacaciones. El empleado disfrutara las vacaciones en forma consecutiva y de manera que no interrumpa el normal funcionamiento de la empresa. Sin embargo, estas vacaciones se fraccionaran en 2 periodos de un máximo de diez (10) días cada uno. A dicho fin el patrono establecerá los turnos correspondientes por orden de antigüedad. Los programas de vacaciones serán colocados en un sitio visible para los empleados y se remitirá copia de ellos a la Unión

...

ARTÍCULO XXXIX- DERECHOS GERENCIAELS

La Unión reconoce que la Compañía mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que la Compañía determine, sujeto solamente a las disposiciones de este acuerdo que expresamente limiten dicho derecho. El derecho de la Compañía de manejar su negocio incluirá, pero no se limitara a, su derecho a determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevaran a cabo, subcontratar (no es la intención de la Compañía el subcontratar con el propósito de suspender empleados permanentes), discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas de trabajo incluyendo sobre tiempo, y establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo "standard" de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia y orden en la planta, y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente. El ejercicio o no- ejercicio de los derechos aquí retenidos por la Compañía no se interpretaran como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

Cualquier acción que la Compañía tomara de acuerdo con este artículo y que perjudicase adversamente a cualquier empleado bajo los términos de este convenio estará sujeta al procedimiento de Quejas y Agravio y Arbitraje.

ARTÍCULO XL- AUSENCIAS DEL TRABAJO

Sección I

Cualquier empleado que no pueda asistir a su trabajo quedara obligado a notificarlo a su jefe inmediato y de no poder ser localizado, seguir la línea de jerarquía gerencial. En casos donde el empleado tenga una ausencia programada con anterioridad (citas médicas, etc.) deberá notificar con (24) horas antes dicha cita. En caso de emergencias (accidentes de tránsito, problemas con auto, etc.), deberá notificar por cualquier medio no más tarde de tres (3) horas de haber ocurrido dicha emergencia. El empleado ausente

deberá regresar a su trabajo a la mayor rapidez posible luego de resolver su emergencia.

IV. HECHOS

1. El Sr. Orlando Giboyraux, aquí querellante, comenzó a trabajar para la Compañía el 26 de enero de 1996.
2. El 16 de abril de 2012, la Directora de Recursos Humanos le suscribió una comunicación al Querellante la cual reproducimos, según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

13 de abril de 2012

Sr. Orlando Giboyeaux
Urb. Ext. Santa Ana
E-13 Calle Turquesa
Vega Alta, PR 00692

Estimado Sr. Giboyeaux:

Como empleado de Linde por varios años es de su conocimiento las políticas que la compañía tiene sobre asistencia así como otras políticas incluyendo las de seguridad.

Usted se ausentó de su empleo sin la debida autorización de su supervisor inmediato desde el 26 de marzo hasta el 10 de abril de 2012 causando el tener que utilizar otros empleados y extender el tiempo de trabajo para poder cubrir su posición y cumplir con el servicio hacia nuestros clientes. Usted bien conoce que de ausentarse debe comunicarse con su supervisor inmediato y notificarle la ausencia al menos dos horas antes de comenzar su turno de trabajo y no más tarde de dos horas luego de haber comenzado su turno de trabajo; estas condiciones no fueron cumplidas por usted ni antes ni después de su ausencia. Usted indicó que su ausencia fue por vacaciones pero las mismas no cumplen con la política de Linde sobre licencia por vacaciones ni con el Artículo XIX- Vacaciones del Convenio Colectivo al no acordar y solicitar por escrito con su supervisor inmediato y obtener la debida aprobación para el disfrute de las vacaciones por lo que se considera una ausencia no justificada.

Esta no es la primera ocasión en que usted se ausenta a su jornada de trabajo sin comunicación directamente con el supervisor inmediato. Habiéndole advertido sobre esta situación tan recientemente como el pasado mes de febrero de 2012 como así durante el mes de diciembre, teniendo usted esta acción como patrón de conducta hemos tenido que tomar la decisión de prescindir de sus labores efecto hoy lunes 16 de abril de 2012.

Atentamente,

Sandra Cordero
HR Support Specialist

3. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía, radicó una querrela ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que el despido del Sr. Orlando Giboyraux estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante se ausentó de su empleo sin la debida autorización de su supervisor desde el 26 de marzo hasta el 10 de abril de 2012. Señalando que dichas ausencias violan lo acordado en el Artículo XIX- Vacaciones del Convenio Colectivo. Asimismo, arguyó que no era la primera vez que el Querellante incurría en este tipo de conducta habiéndose convertido en un patrón de incumplimiento.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica. Por lo que, reclama la reposición del empleado en su puesto, los salarios y haberes dejados de devengar.

La Compañía con el propósito de probar que el despido del Querellante se justifica; presentó el testimonio de la Sra. Melissa Cruz. Ésta declaró que es la Coordinadora de Recursos Humanos de Linde y sus funciones incluyen manejar asuntos relacionados a la compensación, contratación, despido y acciones disciplinarias de los empleados. También declaró que es la custodia de los expedientes de personal de los empleados de la Compañía.

Indicó que el Sr. Orlando Giboyraux fue empleado de la Compañía hasta el 16 de abril de 2012, momento en que fue despedido.² Que su despido fue por ausentarse de sus labores del 26 de marzo al 10 de abril de 2012 sin dar una razón para las ausencias o autorización. Indicando que el Querellante nunca solicitó autorización de su supervisor

² *Exhibit 1 de la Compañía.*

inmediato, el señor Forti, para ausentarse o tomar vacaciones conforme lo requiere el Convenio Colectivo. Del mismo modo, declaró que el Querellante en dos ocasiones previas se había ausentado y no había informado su ausencia conforme lo requiere el Convenio Colectivo.

Cabe señalar que en el ámbito de las relaciones obrepatronales el peso de la prueba recae sobre quien trae la afirmativa de la cuestión en controversia. Es decir, en los casos disciplinarios dicho peso descansa sobre el patrono a quién le corresponde demostrar que la acción tomada estuvo justificada. Por lo cual, los Árbitros sostienen consistentemente que en los casos disciplinarios el patrono es quien tiene que presentar prueba suficiente para justificar la acción; de lo contrario la misma no sería refrendada. Sobre este particular el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se expresó en el caso *J.T.R. vs Hato Rey Psychitrics Hospital*, 87 JST 58, (1978), de la siguiente manera:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que los casos ante el Tribunal, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la 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.

Analizada y aquilatada la prueba presenta, concluimos que la prueba presentada por la Compañía no es suficiente para justificar el despido del Querellante. Alcanzamos dicha determinación luego de escuchar a la Sra. Melissa Cruz, único testigo de Linde,

declarar que ella no tenía propio o personal conocimiento de los hechos que llevaran al despido del Querellante.

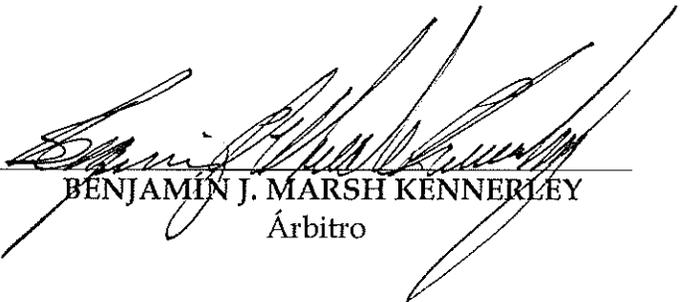
A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinemos que el despido del Querellante no estuvo justificado. Se ordena reinstalación en su puesto del Querellante y el pago de los haberes dejados de recibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en, San Juan, Puerto Rico, a 14 de septiembre de 2015.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de septiembre de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA MELISSA CRUZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
LINDE GAS
PO BOX 363868
SAN JUAN PR 00936-3868

LCDA MARALYSSA ALVAREZ SANCHEZ
JACKSON LEWIS LLP
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA STE 404
250 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III