

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317**

**WASTE MANAGEMENT
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-2586

SOBRE: DESPIDO DONATO CARMONA

ÁRBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso del arbitraje se celebró el martes, 30 de octubre de 2007, a la 1:30 p.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 26 de noviembre de 2007, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por WASTE MANAGEMENT DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la Compañía", la Sra. Wilma Figueroa, Directora de Recursos Humanos; el Sr. Rosario Pabón, Gerente de Distrito de Waste Management; la Sra. Amarilis Hernández, "dispatcher" de Waste Management en las facilidades de Humacao; el Sr. José A. González, supervisor de Waste Management y el Lcdo. Luis R. Pérez Giusti, Asesor Legal y Portavoz.

Por la otra parte, UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Lcdo. José A. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, y el Querellante, Sr. Donato Carmona.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar, conainterrogar, y presentar la prueba oral y documental que tuvieran a bien someter en apoyo de sus respectivas contenciones. Una vez la Compañía terminó de presentar y someter el caso, la Unión no presentó evidencia alguna, ya sea en refutación o en defensa.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Donato Carmona estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado conforme a derecho y las disposiciones del convenio colectivo.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto-Convenio Colectivo de 27 de mayo de 2005 al 31 de marzo de 2008.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Fotografía del letrero que aparece en la entrada de las facilidades de Humacao de Waste Management, el cual reza: "Todo vehículo de empleado o suplidor que entre o salga de las facilidades esta sujeto a inspección."
2. Informe sobre incidente con los búhos (espanta pájaros) suscrito por el Sr. Rosario Pabón.
3. Carta de despido del Sr. Donato Carmona del 14 de noviembre de 2006.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO IX-MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 9.1-Medidas Disciplinarias

La Compañía podrá suspender o despedir, por justa causa, a cualquier empleado que viole las normas, reglas o procedimientos de la Compañía mientras esté desempeñando sus tareas. Esto incluye, sin limitarse a la malversación de bienes que le pertenezcan o estén bajo la custodia de la Compañía, la venta, uso o posesión de drogas ilícitas; embriaguez; agresión en contra de compañeros de trabajo, de supervisores de la compañía o clientes; negligencia en el uso y manejo del equipo de la Compañía; solicitar compensación monetaria a cambio de servicios, insubordinación (falta de sujeción a la orden, y/o mando de uno), violación a las normas de salud y seguridad de la compañía y/o a las reglas de conducta incluidas en este Convenio Colectivo en el Apéndice A. Lo anterior no debe interpretarse como una limitación al derecho absoluto de la compañía de implementar todas aquellas normas, políticas y/o reglamentos que entienda necesario para la administración, operación y bienestar de la Compañía y/o la administración de los empleados.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO

REGLA 1

Apropiación ilegal de bienes de la Compañía o bajo custodia de ésta o de otros empleados.

HECHOS

1. Waste Management es una empresa dedicada al recogido y disposición de desperdicios sólidos. Los hechos del caso de autos se suscitaron en las Facilidades de Humacao.

2. Waste Management mantiene un Convenio Colectivo con la Unión de Tronquistas vigente desde el 27 de mayo de 2005. Las medidas disciplinarias forman parte del Convenio Colectivo.
3. El Reglamento Disciplinario negociado con la Unión, en su Inciso 1 dispone que la “apropiación ilegal de bienes de la Compañía o bajo custodia de ésta o de otros empleados” será sancionada con el despido en su primera ofensa.
4. La Compañía mantiene la política que le prohíbe a los empleados llevarse artículos del taller, aún cuando los mismos sean considerados basura.
5. El querellante, Donato Carmona, se desempeñaba como mecánico en las facilidades de Waste Management en Humacao y era supervisado por el Sr. José A. González, quien a su vez era supervisado por el Sr. Abel Rivas. El Sr. Rosario Pabón es el Gerente del Distrito que incluye las operaciones en Humacao.
6. La Sra. Amarilis Hernández, es empleada en las operaciones de Humacao, en calidad de “dispatcher” encargada de recibir las llamadas de los clientes relacionadas con los servicios, comunicarse con los choferes en la ruta, y recibir los choferes y sus documentos de ruta una vez regresen a las facilidades. El día de los hechos, ella laboró.
7. El sábado, 11 de noviembre de 2006, el Querellante se encontraba trabajando en su posición de mecánico y el supervisor de turno era el señor González. Para esa fecha se había coordinado la instalación de unos búhos (espanta pájaros) en el taller de mecánica debido a problemas serios con escremento de

- aves que merodeaban las facilidades, lo que causaba un problema de salud a los empleados.
8. La supervisora Eneida Rodríguez, había comprado los búhos y delegado la instalación al Sr. Guillermo Guevara, bajo la supervisión del señor González.
 9. Como parte de la instalación de los búhos, la Compañía alquiló una máquina conocida como una "jirafa" para poder trabajar a altura.
 10. Cerca del medio día, la Sra. Eneida Rodríguez llamó a la Sra. Amarilis Hernández y le impartió las instrucciones para que fuera donde el guardia de seguridad que controla el acceso a la Compañía y le indicara que no dejara salir a nadie sin cotejar vehículos.
 11. Luego de que la señora Hernández recibió las instrucciones, salió de su oficina y se dirigió a la caseta del guardia de seguridad para informarle las instrucciones que había recibido. Cuando se dirigía hacia la caseta, se percató de que el Querellante le estaba pasando por el lado en su vehículo casi en el proceso de salir de las facilidades de Humacao, coincidiendo ambos en la caseta.
 12. En ese momento, Hernández le dijo al guardia que no dejara salir a nadie sin que verificara los baúles de los carros y vio cuando el guardia de seguridad inspeccionó el vehículo de Carmona encontrando allí dos búhos en el baúl; los búhos eran nuevos ya que todavía estaban en el paquete de la tienda donde se habían comprado. Acto seguido, el guardia y la Sra. Hernández

- llevaron los búhos de vuelta a la oficina y se procedió a llamar al supervisor González quien a su vez llamó al Sr. Rosario Pabón, gerente.
13. Una vez el señor Pabón tuvo conocimiento de lo sucedido, se personó en las facilidades de Humacao.
14. El señor Pabón testificó que entrevistó, entre otras personas, al Querellante quien le admitió que había cogido los búhos de una mesa en el taller de mecánica pues pensaba eran basura (Exhibit 2 del Patrono).
15. El señor Carmona fue suspendido de su empleo en lo que se llevaba a cabo una investigación completa y allá para el 14 de noviembre de 2007 fue despedido.

OPINIÓN

Nos compete resolver si el despido del Sr. Donato Carmona estuvo o no justificado.

Se le imputa al Querellante haberse apropiado de artículos pertenecientes a la Compañía. Específicamente, dos búhos (espanta pájaros) para instalar en las facilidades del taller de mecánica como parte del programa de salud de la Compañía.

Es harto conocido en el ámbito obrero patronal que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa¹. En el caso de marras, las medidas disciplinarias forman parte del Convenio Colectivo. La falta imputada al Querellante conlleva despido en su primera sanción (Exhibit Anejo A, del Convenio Colectivo).

¹ Elkouri & Elkouri-How Arbitration Works, 6th ed., BNA, Washington, D.C., 1985; págs. 635 et seq.

De la prueba presentada por la Compañía y no controvertida por la Unión, se demostró que los dos búhos estaban en el baúl del vehículo del Querellante al momento de éste abandonar las facilidades. En materia de arbitraje laboral, Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, ha establecido que cuando un patrono no cuenta con un testigo ocular en casos de robo, se considera suficiente prueba para sostener un despido el hecho de encontrar al empleado en cuestión con la propiedad robada. La siguiente cita abunda sobre el particular:

The amount of theft of company and fellow employee property by employees is reaching staggering totals each year. Since managers have a duty to reduce the amount of theft, employees suspected of being involved are often discharged. In the absence of eyewitness testimony to the theft, the employer often must rely upon the posesión of stolen property as raising a presumption that the employee committed theft. Arbitrator Jacob Seidenberg in Morgan Millwork Co. has held that, when an employee has possession of stolen property, it is appropriate to asume that the employee was involved with the theft; the employer need not prove that the grievant actually stole the property to support the discharge; and the presumption is not rebutted when the grievant is acquitted by larceny in a state court. (Fairweather's practice and procedure in labor arbitration, (4th ed.). (1999). Rules of evidence, pp. 337-339. In chief ed. of R.J. Schoonhoven, Washington, D.C.: Bureau of National Affairs)

En el caso de autos, la señora Hernández vio cuando el guardia de seguridad abrió el baúl del vehículo del Querellante, vio que los búhos estaban allí, y participó en la devolución de los mismos a la oficina; la Unión no lo refutó. El gerente Rosario Pabón testificó que el Querellante le admitió que se los llevó pensando que era "basura"; la Unión no lo refutó. El supervisor González afirmó que el testigo le dijo que

lo estaban acusando de lo que no era; sin embargo, nunca negó que se llevó los búhos. La Unión nunca sentó al Querellante a explicar cómo y porqué los búhos estaban en su baúl. Entendemos que el Patrono actuó correctamente al despedir al Empleado.

Cónsono con lo antes esbozado, emitimos el siguiente laudo:

LAUDO

El despido del Sr. Donato Carmona estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de enero de 2008.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 28 de enero de 2008, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA WILMA FIGUEROA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
WASTE MANAGEMENT
PO BOX 594
CAGUAS PR 00726-0594

LCDO. LUIS A PEREZ GIUSTI
ADSUAR MUÑIZ GOYCO & BESOSA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

SR JOSÉ BUDET
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207
SAN JUAN PR 00918-3416

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III