

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

INDUSTRIA LECHERA (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A 07-3859
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (Unión)	SOBRE: DESPIDO (Pedro Nieves)
	ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

En el presente caso fue necesario realizar varias audiencias los días 14 de octubre de 2009<sup>1</sup>, el 24 de octubre de 2009, 25 de enero de 2012 y finalmente se celebró una vista ex parte el 11 de enero de 2013 llevándose a cabo en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 13 de febrero de 2013 fecha otorgada a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Durante la primera parte de la vista en su fondo del presente procedimiento (el 14 de octubre de 2009) compareció en representación de Indulac (Industria Lechera), licenciado Fernando A. Baerga Ibáñez, así como la señora Nancy Santiago, Directora de Recursos Humanos de Indulac y testigo, la Dra. Priscilla Mieses Llavat, MD, testigo pericial, y el Sr. Juan Cosme, testigo (Investigador Privado de la Compañía JC & Associates). También

<sup>1</sup> Para esta fecha la representación sindical era el Congreso de Uniones Industriales para las vistas siguientes la representación sindical del taller pasó a manos de la Central General de Trabajadores. Por tal razón, hubo unos contratiempos y solicitudes de suspensión de vista relacionados con la representación sindical de la unidad apropiada de la Industria Lechera.

para dicha fecha comparecieron, en representación de la unión MSS, el licenciado Cesar Rosado Ramos y la Srta. Nelmari Escudero. Además compareció el señor Pedro Nieves, querellante, y el Sr. José Alberto Figueroa, Presidente de la unión Congreso de Uniones Industriales.

Para la segunda y última parte de la vista, celebrada el 11 de enero de 2013, compareció el licenciado Fernando A. Baerga Ibáñez, así como la señora Nancy Santiago, Directora de Recursos Humanos de Indulac y testigo. A pesar de que ya previamente se había suscitado una continuación de vista a la cual no habían comparecido, y luego de haber certificado que asumirían la representación del caso para la misma, no compareció el querellante ni personal y/o representación legal alguna por parte de la CGT, a pesar de estar debidamente citados, por lo cual se celebró la continuación de la vista ex parte.

Esta Árbitra siguió los procedimientos establecidos en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. A base de la autoridad conferida por el mismo, el cual dispone en su Artículo XIII, Inciso (c), que si una de las partes no compareciese a la vista, luego de haber sido debidamente notificada, y sin haber solicitado el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro podrá celebrar la vista y emitir su decisión con la prueba presentada, acorde a lo dispuesto en el Artículo XI, Inciso (i)<sup>2</sup> del propio Reglamento.

Habiendo cumplido con los preceptos anteriores y a tono con la autoridad conferida, antes mencionada, procedimos a celebrar la vista.

---

<sup>2</sup> (i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje...

**IV. EVIDENCIA SOMETIDA****Exhibits Conjuntos:**

Exhibit Conjunto 1. Convenio Colectivo 2006 - 2010.

Exhibit Conjunto 2A. Carta de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves de fecha 3 de mayo de 2007

Exhibit Conjunto 2B. Procedimiento de Quejas y Agravios de Indulac del 3 de mayo de 2007.

Exhibit Conjunto 2C(1). Carta cubierta fax del Sr. José A. Figueroa Ríos al Delegado Juan Hernández del 4 de mayo de 2007.

Exhibit Conjunto 2C(2) Carta a Nancy Santiago del Sr. José A. Figuera del 4 de mayo de 2007.

Exhibit Conjunto 2D. Carta del 4 de mayo 2007 de Nancy Santiago al Sr. José A. Figueroa.

Exhibit Conjunto 2E. Contestación a la Querella Paso #1 del 11 de mayo 2007.

Exhibit Conjunto 2F. Carta de Nancy Santiago al Sr. José A. Figueroa del 21 de mayo de 2007.

Exhibit Conjunto 2.G. Carta de 25 de mayo del 2007 del Sr. José A Figuera a la Sra. Nancy Santiago.

Exhibit Conjunto 3. Carta del 30 de octubre de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Juan Cosme de JC & Assoc.

Exhibit Conjunto 4. Solicitud de Beneficios por Incapacidad del Sr. Pedro Nieves 7 de diciembre de 20-6.

Exhibit Conjunto 5. Certificado Médico del Sr. Pedro Nieves Hernández del 27 de noviembre de 2006.

Exhibit Conjunto 6. Certificado Médico del Sr. Pedro Nieves de fecha 27 de noviembre de 2006.

Exhibit Conjunto 7. Certificado Médico del Sr. Pedro Nieves Hernández del 16 de diciembre de 2006.

Exhibit Conjunto 8. Certificado Médico del Sr. Pedro Nieves

Hernández del 8 de enero de 2007.

**Por el Patrono:**

1. Exhibit 1: Curriculum Vitae de la Dra. Priscilla Mieses Llavat
2. Exhibit 2: Descripción de tareas del Operador - Pedro Nieves
3. Exhibit 3: Medical Evaluation Report del 8 de abril de 2007 de la Dra. Priscilla Mieses Llavat.
4. Exhibit 4: Grabación de video de fecha 4 y 5 de noviembre de 2006 y de fecha 20 de enero de 2007 sobre el Sr. Pedro Nieves
5. Exhibit 5: Memorandos de la Compañía al Sr. Pedro Nieves Hernández por Ausentismo:
  - Límite de Ausencias del 23 de agosto de 1999
  - Límite de Ausencias del 8 de septiembre de 1999
  - Límite de Ausencias del 8 de diciembre de 1999
  - Límite de Ausencias del 22 de diciembre de 1999
  - Carta del Dr. Pedro Trinidad al Sr. Pedro Nieves del 25 de marzo de 2000
  - Límite de Ausencias del 28 de junio de 2000.
  - Límite de Ausencias del 25 de abril del 2000.
  - Límite de Ausencias del 6 de junio del 2000.
  - Límite de Ausencias del 23 de julio del 2000.
  - Carta de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 8 de noviembre del 2000.
  - Límite de Ausencias del 30 de mayo del 2001.
  - Límite de Ausencias del 2 de octubre del 2001.
  - Límite de Ausencias del 16 de octubre del 2001.
  - Carta del Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 27 de diciembre el 2001.
  - Carta del Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 27 de marzo del 2002.
  - Límite de Ausencias del 3 de junio del 2002.
  - Límite de Ausencias del 25 de junio del 2002.
  - Límite de Ausencias del 20 de noviembre del 2002.
  - Límite de Ausencias del 29 de abril del 2003.
  - Carta de los señores Axel Blanco y Juan Álvarez al Sr. Pedro Trinidad re: Reunión con el Sr. Pedro Nieves del 9 de junio del 2003.

- Límite de Ausencias del 18 de julio del 2003.
- Límite de Ausencias del 16 de septiembre del 2003.
- Carta de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 28 de octubre de 2003.
- Límite de Ausencias del 15 de junio del 2004.
- Carta de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 19 de mayo del 2004.
- Límite de Ausencias del 28 de julio del 2004.
- Memo del Sr. Juan Álvarez al Sr. Pedro Nieves del 9 de agosto del 2004.
- Límite de Ausencias del 18 de noviembre del 2004.
- Límite de Ausencias del 2 de junio del 2005.
- Límite de Ausencias del 14 de junio del 2005.
- Carta certificada de la Sra. Nancy Santiago al Sr. Pedro Nieves del 1 de agosto del 2005.
- Carta del Sr. José A. Figuera a la Sra. Nancy Santiago del 9 de agosto del 2005.
- Carta de despido del Sr. Pedro Nieves al Sr. José A. Figueroa del 24 de agosto del 2005.
- Límite de Ausencias del 22 de diciembre del 2005.
- Límite de Ausencias del 22 de febrero del 2006.
- Límite de Ausencias del 13 de febrero del 2007.

6. Exhibit 6: Reglas de Procedimiento Disciplinario Enmendado Indulac del 1996.

A continuación copiamos la relación de hechos presentada por el Patrono en su Memorando de Derecho, debido a que la misma es fehaciente a los hechos que motivaron el Patrono despidiera al querellante.

“De la evidencia escrita sometida conjuntamente, así como de la sometida por el patrono, y de los testimonios vertidos por los testigos de Indulac, se desprenden incontrovertidamente<sup>3</sup> los siguientes hechos:

1. El querellante, Pedro Nieves, trabajaba para la Compañía como Operador de Recap y Cardboard Packer. (Exhibit 2 de la Compañía y testimonio de la

<sup>3</sup> Como hemos señalado previamente, en la primera vista declararon exclusivamente testigos de Indulac, la Dra. Priscilla Mises, en calidad de perito médico, y el Sr. Juan Cosme, en calidad de testigo. Para la continuación de la vista no compareció la CGT ni el querellante a pesar de ser debidamente citados, por lo cual Indulac concluyó de presentar su prueba escrita así como el testimonio de la Sra. Nancy Santiago, sin que la unión presentara prueba alguna.

Sra. Nancy Santiago).

2. El querellante tenía un historial de ausentismo excesivo muy serio. Para los años en que el querellante trabajó para Indulac existía una política de ausentismo y tardanzas negociada con la Unión, la cual acumulaba puntos por cada infracción y disciplina progresiva conforme a los puntos acumulados, pasando de amonestaciones escritas a suspensiones y despido. No obstante, en la misma se había negociado que la totalidad de los puntos acumulados se borraban el 31 de diciembre de cada año. Por tal razón, el Sr. Nieves usualmente se ausentaba y era objeto de sanciones disciplinarias, pero año tras año evitaba ser objeto de despido cuando a fin de año se borraban todos los puntos acumulados. De igual forma, era común que el querellante hiciera uso constante de licencias por enfermedad y por SINOT (Seguro por Incapacidad No Ocupacional) y se ausentara de la empresa. (Exhibit 5 de la Compañía, Exhibit Conjunto 4 y testimonio de la Sra. Nancy Santiago).
3. En diciembre de 2006 el querellante nuevamente solicitó licencia por una alegada incapacidad no ocupacional. Llenó el formulario de Solicitud de Beneficios por Incapacidad que mantenía la empresa para sus empleados con National Life Insurance Company. En la misma afirmó en su puño y letra que alegadamente había sufrido una caída en su casa, la cual se encontraba en una finca en el municipio de Ciales, el 4 de octubre de 2006, razón por la cual se encontraba completamente incapacitado para trabajar desde esa fecha. El documento fue firmado, además, por un presunto médico, Dr. Carlos M. Otero Rivera, medicina de familia, que afirmó que a raíz de su caída el Sr. Nieves sufría de "Radiculopatía Lumbar y Costocondritis Post-traumática", por lo cual estaría completamente incapacitado para trabajar y en total descanso desde el 4 de octubre de 2006 hasta el 18 de diciembre de 2006. El Sr. Nieves firmó dicho documento con fecha del 6 de diciembre de 2006, afirmando y certificando con su firma lo siguiente: "**Certifico que estuve incapacitado para trabajar y que toda la información suministrada por mí en este formulario es cierta. Conozco que la Ley impone penalidades severas, como multa o cárcel, o ambas apenas a discreción del Tribunal, por orecer información falsa con el propósito de obtener beneficios**". (Exhibit Conjunto 4 y testimonio de la Sra. Nancy Santiago).
4. De igual forma, conjuntamente con el Formulario de Solicitud de Beneficios por Incapacidad, el Sr. Nieves entregó a Indulac

un documento intitulado "Aceptación-Reclamación" en el cual mediante su firma del 6 de diciembre de 2006 **afirmó ser acreedor de los beneficios reclamados, afirmando que los documentos y certificaciones sometidos en apoyo al pago su reclamación son verdaderos y auténticos, y nuevamente aceptó haber sido advertido de que presentar información falsa y defraudar en una solicitud de seguro constituye conducta incorrecta y delictiva.** (Exhibit Conjunto 4 y testimonio de la Sra. Nancy Santiago).

5. Habiendo recibido la empresa estos documentos, y mientras el querellante se encontraba ausente bajo la presunta condición física reportada, la Sra. Nancy Santiago recibió una información proveniente del área de producción, a efectos de que el Sr. Nieves había estado presumiendo y mofándose entre sus compañeros de trabajo de que mientras se encontraba en licencia por una alegada condición de salud, en realidad se encontraba operando un establecimiento de bebidas alcohólicas de su propiedad, aprovechando que el mismo estaba ubicado al lado de un río al cual acudían múltiples aficionados a los vehículos "off-road". Inclusive, se le indicó a la Sra. Santiago que el Sr. Nieves había llegado al colmo de distribuir circulares promocionales de su local de bebidas alcohólicas entre sus compañeros del área de producción. Dicha información fue provista a la Sra. Santiago por el entonces Director de Operaciones, Sr. Adiel Milán. (Testimonio de la Sra. Nancy Santiago).
6. A raíz de lo anterior, y visto el altamente sospechoso historial de ausentismo del querellante, así como su historial de uso de licencias por alegadas incapacidades no ocupacionales, la empresa decidió investigar si era cierta la información recibida. A esos efectos, se contrataron los servicios de investigador privado del Sr. Juan Cosme, de la compañía JC & Assoc. Se le proveyó la dirección de la finca donde residía el querellante en Ciales según los récords de la empresa, así como la identificación con foto provista por éste para el expediente de la empresa. Se le instruyó al Sr. Cosme para que tomara video del querellante, asegurándose de que los vídeos fueran tomados mientras el querellante se encontraba a plena vista del público en general, y desde lugares abiertos al público en general. (Exhibit Conjunto 3 y testimonios de la Sra. Santiago y del Sr. Cosme).
7. Así las cosas, el Sr. Cosme se presentó a la finca en cuestión los días 4 y 5 de noviembre de 2006, dónde encontró un establecimiento comercial abierto para consumo del público

general, aledaño a un río. El negocio tenía un letrero que leía "La Parada del Deportista, frituras, cervezas, tragos, billar", tenía área de parking al lado del río, y una carretera que conducía al interior de la finca. (Exhibit 4 del Patrono y testimonio del Sr. Cosme).

8. Ubicado en el interior de su vehículo desde el estacionamiento del negocio, y desde el interior del propio negocio, los días 4 y 5 de noviembre de 2006 el Sr. Cosme tomó vídeo del Sr. Nieves, quien se observa claramente realizando trabajos arduos de naturaleza física, los cuales ciertamente sería imposible que realizara una persona que en realidad padeciera de las condiciones de salud reportadas por el Sr. Nieves. (Exhibit 4 del Patrono y testimonio del Sr. Cosme).
9. En dicho vídeo del 4 y 5 de noviembre de 2006 se observa al Sr. Nieves levantando y cargando objetos pesados con suma facilidad. Entre otras cosas, se observa al querellante cargando un bulto con una sola mano por el camino al lado del negocio; doblando su espalda, levantando y moviendo sin mucho esfuerzo un portón de hierro; doblando su espalda, levantando y moviendo sin mucho esfuerzo escombros, tales como planchas de madera y una carreta de madera; doblando su espalda para recoger y mover otras ramas y escombros, y transportando ramas de un árbol hacia la orilla del río. (Exhibit 4 del Patrono y testimonio del Sr. Cosme).
10. Posteriormente ese mismo día se observa en el vídeo al Sr. Nieves preparando el negocio "La Parada del Deportista" para llevar a cabo las ventas y atender el mismo. Se le filmó sacando objetos y víveres pesados de la parte de atrás de una "pick-up" roja - tales como múltiples bolsas de hielo en cada mano a la vez, cajas de latas de bebidas, cajas de botellas de bebidas, en ocasiones cargando una caja en cada mano, y en otras trepando una caja de 24 bebidas encima de otra caja de 24 bebidas - cargándolas con suma facilidad hacia el interior de su negocio, y doblar su espalda mientras carga algunos objetos pesados (como, por ejemplo, dos cajas de 24 botellas de Heineken una encima de la otra) para ubicarlos en el sótano abierto del negocio, donde tenía una nevera. Inclusive, el Sr. Cosme entró al negocio "La Parada del Deportista", donde filmó al querellante realizando ventas de bebidas y comida, y atendiendo comensales desde el área de despacho y cobro de bebidas y comidas. De hecho, en el vídeo se observa al querellante atendiendo al propio Sr. Cosme, y hasta posó sonriente para la cámara de vídeo saludando a la misma. (Exhibit 4 del Patrono y testimonio del Sr. Cosme).

11. De acuerdo a su solicitud original, el querellante se supone terminara su licencia por supuesta incapacidad total y se reportara a trabajar el 18 de diciembre de 2006. (Exhíbit Conjunto 4). No obstante, antes de que llegara dicha fecha, el querellante entregó a la empresa dos certificados médicos en los cuales solicitó acomodados por varias alegadas condiciones físicas. En uno de ellos, del Dr. Oscar E. Ramos Román, quien según el certificado entregado se dedica a la fisioterapia, electromiografía y acupuntura médica, se indicó que el Sr. Nieves tenía diagnóstico de "lumbo sacral radiculopathy, lumbo sacral disc herniation, generalized poly neuropthy", y se recomendó lo siguiente "he should have some precautions and restrictions at his work: should not lift objects over 35 lbs., avoid bending, avoid repetitive climbing, descending stairs, avoid lifting-carrying activities, these restrictions are recommended on a permanent basis". (Véase Exhíbit Conjunto 5). En el segundo, firmado por el Dr. José F. Irizarry, Centro Reumatológico de Puerto Rico en Manatí, se indicó "Pedro Nieves tiene fibro.. (ininteligible), discos lumbares herniados y artritis. Necesita un acomodo razonable". (Véase Exhibit Conjunto 6).
12. Posteriormente sometió dos certificados médicos adicionales. Uno, del 16 de diciembre de 2006, por el Dr. Carlos M. Otero Rivera, medicina de familia, presuntamente el mismo médico que certificó su solicitud de licencia de SINOT hasta el 18 de diciembre de 2006 (Exhíbit Conjunto 4), indicaba que el Sr. Nieves continuaba convaleciendo de su costocondritis, y que no se podría presentar a trabajar sino hasta el 1/2/07. (Exhíbit Conjunto 7). El segundo, del 1/08/07, por el Dr. José F. Irizarry, Centro Reumatológico de Puerto Rico, nuevamente alegaba que por sus condiciones el querellante no podía "push, pull, lift or bend frequently or climb stairs, he cannot pull or lift more than 35 pounds". (Exhibit Conjunto 8).
13. A pesar de que el vídeo obtenido claramente desmiente la veracidad de dichas alegadas condiciones, y que por tanto la investigación realizada hasta el momento por la empresa era evidentemente inconsistente con que el querellante padeciera de las alegadas condiciones de salud alegadas, y ante el hecho de que el querellante presentó varios certificados médicos solicitando un acomodo, la Compañía decidió actuar conservadoramente y utilizar su derecho como patrono de verificar la información médica provista por el querellante. A esos efectos, refirió al querellante a que se le hiciera una evaluación pericial por la Dra. Priscilla Mieses Llavat,

especialista en Fisiatría. (Exhibit 1 del Patrono). La Sra. Nancy Santiago le explicó la situación a la Dra. Mieses, y le entregó los certificados médicos provistos por el querellante, así como una descripción de labores de su puesto (testimonios de la Sra. Santiago y de la Dra. Mieses, Exhibits 1 y 2 del Patrono).

14. De igual forma, y con el propósito de verificar si a la luz de los certificados médicos era posible que la condición del querellante hubiese cambiado, la Compañía le solicitó al investigador privado, Sr. Cosme, que volviera a las instalaciones del negocio "La Parada del Deportista" a tomar vídeo de las actividades del querellante. El Sr. Cosme se presentó el 20 de enero de 2007 a dicho negocio de bebidas alcohólicas ubicado en la finca del querellante, y nuevamente pudo filmar a éste claramente realizando trabajos para el negocio, así como de naturaleza ardua físicamente, los cuales ciertamente sería imposible que realizara una persona que en realidad padeciera de las condiciones de salud reportadas por el Sr. Nieves. Entre otras actividades, en el vídeo se observa al querellante nuevamente sacando objetos y víveres pesados de la parte de atrás de una "pick-up" roja - tales como una olla de comida, múltiples bolsas de hielo en cada mano a la vez, cajas de latas y botellas de bebidas, en ocasiones una caja encima de la otra, cargándolas sin aparentar dolor alguno y con suma facilidad hacia el interior de su negocio, doblar su espalda mientras carga algunos objetos pesados (como, por ejemplo, cajas de 24 botellas de Heineken) para ubicarlos en el sótano abierto del negocio, donde tenía una nevera; moviendo zafacones y bolsas; atendiendo comensales; y cortando con un cuchillo o machete. Aún más increíblemente, en el vídeo se observa al querellante trabajando con la ubicación de unos cables en el interior del techo de una estructura similar a una terraza o bohío (con algunas columnas y paredes de unos 3 a 4 pies), para lo cual éste se sube en una silla, se para en las puntas de sus pies, y finalmente brinca de sus propios pies y se trepa - con extrema facilidad, agilidad y sin mostrar dolor aparente alguno - a la parte superior de la pared de unos 3 a 4 pies, para desde ahí manejar los cables en el techo, y al terminar baja de un brinco al piso, mostrando similar fortaleza, balance y agilidad. (Exhibit 4 del Patrono y testimonio del Sr. Cosme).
15. La Dra. Mieses examinó al Sr. Nieves en su oficina el 13 de febrero de 2007. Luego de múltiples exámenes físicos, la Dra. Mieses determinó que era improcedente la solicitud de acomodo razonable, y que el Sr. Nieves era capaz de levantar entre 40 a 50 libras intermitentemente, y que "he can lift, bend,

push, pull and carry heavy objects intermittently. He can do stairs up and down, as long as it is not in a constant matter.” (Exhibit 1 del Patrono y testimonio de la Dra. Mieses).

16. Aún más, la Dra. Mieses declaró en la vista, sin ser refutada en forma alguna, que tanto del examen físico realizado por ella, como de los vídeos tomados los días 4 y 5 de noviembre de 2006, y 20 de enero de 2007, ella había llegado a la absoluta determinación de que el Sr. Nieves tenía que estar mintiendo al alegar padecer de las condiciones de salud notificadas a la empresa en su solicitud de SINOT y subsiguientes documentos entregados. Según declaró la Dra. Mieses, era simple y llanamente imposible que una persona que en realidad padeciera de condiciones tales como costocondritis, y otras mencionadas en los documentos sometidos, pudiese realizar las proezas físicas que se observan en los vídeos. Esto, unido al examen físico realizado en su oficina, la llevaron a la conclusión de que el Sr. Pedro Nieves estaba fingiendo padecer de las alegadas condiciones (“malingering”).
17. Tras recibir todo lo correspondiente a las investigaciones realizadas, la Compañía analizó toda la información y determinó que el querellante había mentido deliberada y fraudulentamente para tener acceso a licencias y beneficios de la empresa. Siendo dichas acciones violatorias de las reglas núm. 3 y 33, “falsificar o alterar récords o informes de la Compañía” y “deshonestidad o fraude a la Compañía”, ambas las cuales conllevan despido en su primera ofensa debido a su gravedad, se procedió a despedir al querellante el 3 de mayo de 2007. (Exhibits 2(a) Conjunto, 6 del Patrono, y testimonio de la Sra. Nancy Santiago).
18. El 3 de mayo de 2007 el querellante recibió su carta de despido, y cuando se le indicó que él sabía muy bien el por qué se le estaba despidiendo éste no hizo expresión alguna y se retiró. Posteriormente, durante el procedimiento de quejas y agravios, y siendo asistido por el Presidente de la Unión que lo representaba en ese momento, Sr. José Alberto Figueroa, se le enseñó el contenido de los vídeos, se le indicó que su despido fue por incurrir en deshonestidad y fraude, y se le preguntó sobre su versión de los hechos. A instancias del Sr. Figueroa, el querellante se limitó a aceptar que quien aparecía en los vídeos era él. Por lo demás, mantuvo silencio y no ofreció explicación alguna. Al día de hoy, el querellante nunca ha dado versión alguna para explicar lo sucedido. (Testimonio de la Sra. Nancy Santiago).”

## OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. En relación al presente caso debemos señalar que está firmemente establecido en el campo de las relaciones laborales que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñaban, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri , How Arbitration Works, pág. 634, ex. Seq., 6ta. Ed., 2003).

El despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre albedrío del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado”. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituirá una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Del mismo modo en el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, resolvió que:

La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del Patrono son motivos justificados, para despedir a un empleado.

En el caso Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120, nuestro Honorable Tribunal Supremo, expresó lo siguiente:

En todo contrato de empleo existe expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente, y, como consecuencia, si se

demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente, o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA § 185 (b) entre otros, que se considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

**185b. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido.** Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Al respecto, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Castro Soto vs. Caribe Hilton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59. CF. Martínez vs. ACANA, 202 TSPR76.

Aunque nuestro honorable Tribunal Supremo ha reconocido que el Artículo 2 de la Ley 80, no favorece el despido como sanción a la primera falta, se ha reconocido que el estatuto no excluye el despido por motivo "de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las

personas que allí laboran. "Almodóvar v. GP Industries, 153 D.P.R. 223 (2001); Justino Figueroa v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001). Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. Srio de Trabajo v. ITT, supra, a las págs. 542-543.

En ese sentido, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido claramente que un patrono puede despedir a un empleado en primera ofensa debido a una falta o acto aislado de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituirá imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Figueroa v. Walgreens, supra; y Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra. Lo esencial es que la intensidad del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo, sea inaceptable o intolerable para el Patrono, independientemente de que se trate de un acto aislado. Véase el caso de Torres Solano v. P.R.T.C., 127 D.P.R. 499 (1990).

Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las circunstancias demuestran que se trata de una falta de tal intensidad, que así lo requiera la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, Legislación Protectora del Trabajo Comentada señala que:

"Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá una imprudencia del Patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del Patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves reciben un tratamiento diferente bajo la ley que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado."

En caso de actos de deshonestidad, ciertamente, nuestro ordenamiento jurídico ha reiterado consistentemente que un solo acto de tal naturaleza justifica el despido aun en su primera ofensa. Véase a tales efectos el caso de *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo*, 2007 T.S.P.R. 62.

En el presente caso, la Compañía probó más allá de la saciedad con preponderancia de prueba en la vista, sin ser refutados en forma alguna, que el querellante mintió deliberada y fraudulentamente para tener acceso a licencias y beneficios de la empresa. Dichas acciones en violación de las reglas núm. 3 y 33, "falsificar o alterar récords o

informes de la Compañía” y “deshonestidad o fraude a la Compañía”, ambas las cuales conllevan despido en su primera ofensa debido a su gravedad.

De lo anterior indicado resolvemos que el despido del querellante no fue arbitrario, caprichoso o discriminatorio, el mismo fue el resultado de la violación a las reglas antes mencionadas y el alto grado de deshonestidad por parte del querellante.

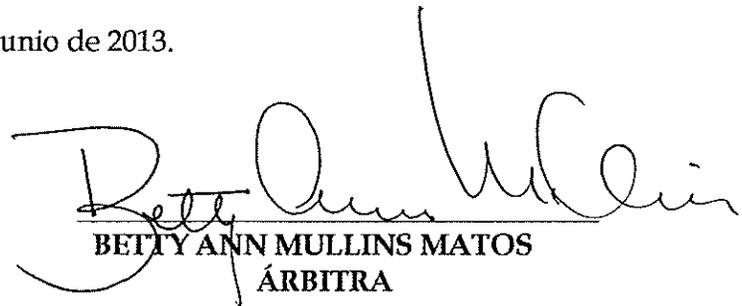
De conformidad a lo anterior emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El despido del querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 14 de junio de 2013.



BETTY ANN MULLINS MATOS  
ÁRBITRA

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 14 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FERNANDO A. BAERGA IBÁÑEZ  
BAERGA & QUINTANA  
461 AVE. PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO UNIÓN PLAZA OFIC. 810  
SAN JUAN PR 00918-3426

SR JOSÉ A. LÓPEZ  
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 192901  
SAN JUAN PR 00919-2901

LCDO CÉSAR A. ROSADO RAMOS  
EDIF. FIRST FEDERAL SUITE 1001  
AVE MUÑOZ RIVERA 1056  
SAN JUAN PR 00927

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III