

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

MÉNDEZ & CO.
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASO: A-12-411

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Rafael Rivera)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 3 de mayo de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Méndez & Co., en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, y la directora de recursos humanos, Sra. Jackeline Montilla. La Sra. Elizabeth Toro, supervisora de piso y recibo, y los Sres. Héctor Rivera y Eduardo Molina, director de operaciones, y gerente de facilidades y seguridad, respectivamente, comparecieron como testigos.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena, y el Sr. José de Jesús, delegado. El querellante, Sr. Rafael Rivera, también estuvo presente.

LAUDO
CASO A-12-411

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 9 de agosto de 2013, cuando expiró la extensión del plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Determinar conforme a derecho si el despido de Rafael Rivera estuvo o no justificado conforme al convenio colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Compañía prescindió de los servicios de "Handy Person" del querellante, a raíz y como resultado de un raro incidente en el que se vio involucrado el señor Rivera, el 27 de junio de 2011. La Compañía le imputa al querellante negligencia o no tener cuidado con la propiedad de la Compañía; específicamente, le imputa ser co-causante de una pérdida de ingresos para la Compañía ascendente a \$870.00, mientras conducía un monta-carga. Le imputa, además, ofrecer información falsa a la Compañía, en el curso de la investigación de dicho incidente, y no cooperar plenamente con la Compañía durante dicha investigación.

Tanto el querellante como el otro empleado implicado en el incidente, Sr. Isaac Fernández, que dicho sea de paso también fue despedido, recibieron

LAUDO
CASO A-12-411

adiestramiento adecuado en el manejo de monta-carga. En el caso del querellante, el más reciente fue ofrecido el 26 de junio de 2009.

La Sra. Elizabeth Toro, supervisora de ambos empleados, acudió al área especificada y realizó la correspondiente investigación del incidente. Como parte de la misma fueron entrevistados los empleados implicados en el incidente, y los Sres. Héctor Rivera y Eduardo Molina, quienes también fueron testigos del desparramamiento de mercancía, y fueron los primeros en examinar el video de las cámaras de seguridad.

La Sra. Jackeline Montilla, quien en unión al señor Rivera tomó la decisión de despedir a ambos empleados, destacó que, el 13 de marzo de 2009, la Compañía le impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, por mentir a la Compañía durante una investigación, y que esta acción disciplinaria no fue impugnada por la Unión.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono afirma que el despido del querellante fue justificado. Alega que “[l]os hechos del presente caso demuestran sin lugar a dudas que el querellante fue

LAUDO
CASO A-12-411

sumamente negligente en el manejo del vehículo de la Compañía, como lo es el [montacarga]...", y que "[a]demás, no hay duda de que el querellante mintió en el proceso de investigación del accidente..."

Por otro lado, la Unión sostiene que la adopción, por la Compañía, del manual del empleado fue unilateral.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO IV **PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes; mantener el orden y eficiencia en sus almacenes, y tiene también la Compañía todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

...

ARTÍCULO X **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

...

Sección 6. El laudo deberá ser conforme a derecho. El árbitro no tendrá autoridad para conceder daños y perjuicios, penalidades, intereses, costas u honorarios de abogado; excepto que podrá conceder aquellas penalidades, intereses u honorarios que disponga la ley para los casos de querellas de salarios que se vean en arbitraje bajo la Sección 12 de este Artículo.

El Árbitro tendrá la autoridad para ordenar la reposición sin paga atrasada de un empleado despedido sin causa justificada o podrá ordenar el pago

de los salarios dejados de devengar o parte de estos. A esto se le restará los ingresos devengados mientras estuvo despedido y lo correspondiente bajo la doctrina de mitigación de daños.

Sección 7. Las decisiones del árbitro así nombrado serán finales e inapelables, sujeto a lo que se dispone en la Sección 6.

...

ARTÍCULO XXX DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. La compañía y la Unión harán todo lo posible a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados y la Compañía y la eficiencia en los servicios. La Unión, así como sus miembros, conviene en todo momento promover lo más plenamente que pudieren los intereses de la Compañía.

...

Sección 9. Las normas de seguridad que adopte la Compañía y que no sean contrarias a la ley para evitar accidentes del trabajo serán cumplidas por los empleados.

...

ARTÍCULO XXXVI ACCIONES DISCIPLINARIAS

1. Toda acción disciplinaria que tome la Compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

... Énfasis suplido.

La Compañía adoptó el Manual de Empleados, que contiene las normas de conducta, en virtud del Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable. Las mismas disponen lo siguiente en sus partes pertinentes:

...

17- Cooperar plenamente en cualquier investigación llevada a cabo por la Compañía

LAUDO
CASO A-12-411

18- Todo empleado dará información verdadera y completa a la Compañía, ya sea de forma verbal o escrita.

...

31- Entiendo que podría ser inmediatamente despedido si cometo uno de los siguientes actos:

- ...
- Destrucción, negligencia o no tener cuidado con la propiedad de la Compañía, empleados o clientes.
- ...
- El no informar accidentes, daños a equipos rotos en su área de trabajo. Dar información falsa cuando los accidentes son investigados.

De entrada, se advierte 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.*

Asimismo, se advierte que no está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir "conforme a derecho". Véase lo dispuesto acerca del arbitraje en la *Sección 6 del Artículo X* del convenio entre las partes. Ello significa

LAUDO
CASO A-12-411

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 medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo 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 en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de

LAUDO
CASO A-12-411

un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Asimismo, es preciso destacar que 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 la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. 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 injustificada la imposición de medida disciplinaria 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).

El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el *Artículo 2* de la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considera justificado cuando el patrono establece que el mismo tuvo su

LAUDO
CASO A-12-411

origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

Nuestro derecho no favorece el despido como una sanción, sin que medie la aplicación de disciplina progresiva, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido, aunque no hayan mediado acciones disciplinarias previas, aquella que es de tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase *Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 544 (1974)*.

En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta al querellante fue injustificada. La prueba establece que, el 27 de junio de 2011, el querellante se vio involucrado en un raro incidente, mientras conducía un monta-carga propiedad de la Compañía; que la acción u omisión del querellante contribuyó al desparramamiento de mercancía propiedad de la Compañía, con la consiguiente pérdida de ingresos ascendente a \$870.00, y que el querellante ofreció información falsa o no cooperó plenamente con la Compañía, en el curso de la investigación que siguió a dicho incidente.

No cabe duda de que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. El

LAUDO
CASO A-12-411

comportamiento demostrado por el querellante denota descuido, falta de cuidado y de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a una persona que pone en peligro la propia subsistencia de la Compañía.

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

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido de Sr. Rafael Rivera fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de marzo de 2014.


JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 14 de marzo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LAUDO
CASO A-12-411

LCDO JOSÉ CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA JACKELINE MONTILLA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
MÉNDEZ & CO
PO BOX 363348
SAN JUAN PR 00936-3348


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III