

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

ALLIED WASTE OF PUERTO
RICO, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-245

SOBRE: DESPIDO (APROPIACIÓN
BIENES) - BILLY NEGRÓN

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 17 de febrero de 2015, a las 8:30 am, 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 17 de marzo de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por ALLIED WASTE OF PUERTO RICO, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Nélide Sánchez, gerente de Recursos Humanos; y el Lcdo. Ricardo Pizarro, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Luis Carrasquillo, delegado; el Sr. Billy Negrón, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

Por la Unión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad a las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita un remedio que estime adecuado.”

Por la Compañía:

“que el Honorable Árbitro determine en base del Convenio Colectivo y el derecho si el despido del querellante estuvo justificado y de no estarlo determine el remedio que en derecho proceda.”

Luego de ponderar, evaluar y analizar ambos proyectos y la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver reza:

Que el árbitro determine si el despido del Sr. Billy Negrón estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo.
2. Exhibit II, Conjunto - Reporte Disciplinario para el empleado del 05-29-2013.
3. Exhibit III, Conjunto - Carta de despido del 3 de junio de 2013 dirigida al Sr. Billy Negrón y suscriba por el Sr. Carlos Rodríguez.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 10
ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 10.01 - Acciones Sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea apropiación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía; venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores; negligencia en el manejo de equipo de la Compañía; solicitar retribución o propinas por servicios; o si estuviera involucrado en cualquiera de los siguientes casos; reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborales incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o de clientes; incurrir en insubordinación; manejar temeraria o negligentemente¹ equipo de la Compañía que resulte en un accidente serio; dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer.

¹ Negligencia y/o temeridad se define como toda persona que condujere un vehículo de forma imprudente o negligentemente temeraria, con menosprecio de la seguridad de las personas o propiedad.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Billy Negrón estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que éste incurrió en apropiación de bienes de la Compañía, violando así lo dispuesto en el Art. 10, supra, de Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar, más allá de duda razonable y la justa causa, lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sustentar su caso, la Compañía presentó a la Sra. Nélide Sánchez, Ésta declaró que es la Gerente de Recursos Humanos; que es la persona encargada de administrar el Convenio Colectivo y el área de Recursos Humanos; que se procedió suspender al Querellante del 29 de mayo al 3 de junio de 2013; que se reunió con los Sres. Carlos Rodríguez y Orlando Estrada el día 29 de mayo de 2013; que se procedió a despedir al Querellante por violar el Art. 10 del Convenio Colectivo.

La Compañía presentó a la Sra. Rose Musiski. Ésta declaró que es Supervisora de Operaciones en Carolina; que conoce al Querellante por ser empleado del Área de Carolina; que preparó y firmó un documento del 29 de mayo de 2013 por hurto de diésel; que el 29 de mayo hubo una reunión en la oficina del señor Estrada para discutir el hurto de diésel imputado al Querellante; que al Querellante se despidió el 3 de junio.

En adición, presentó al Sr. Orlando Estrada. Éste declaró que es Gerente de Cataño; que conoce al Querellante por éste ser mecánico en Carolina; que el día 29 de mayo se celebró una reunión con el Querellante para indagar sobre una apropiación de diésel; que fue supervisor del Querellante por 16 años; que el Querellante permaneció callado en la reunión; que se procedió a suspender al empleados en lo que se realizaba una investigación.

Finalmente, se presentó al Sr. Carlos Rodríguez Albertorio. Éste declaró que es el Gerente de Mantenimiento; que conoce al Querellante; que trabajó como mecánico en Cidra y Carolina; que el 29 de mayo hubo una reunión; el Querellante en esa reunión aceptó que había tomado el diésel; se llamó a Recursos Humanos para que tomara la determinación de suspender al Querellante hasta que se realizara una investigación; el 3 de junio se cita al empleado para informarle que estaba despedido.

Es regla conocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62 (1987); *Hilton Int'l Co. vs. Local 610*, 119 LRRM 2011 (1985); y *Allis Chalmers M.F.G. Co.*, 29 LA 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, supra, dijo:

En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema - el despido - es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado.” (Citas omitidas).

Como puede observarse es el patrono es quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.¹ Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.²

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley,³ que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente 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 de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

El Convenio Colectivo enumera el concepto de apropiación ilegal de bienes de la Compañía como justa causa para despedir a un empleado.

¹ Hill & Sinicropi – Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987, págs. 40 e. t. al.

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA 185 (k).

³ Idem.

El Diccionario de Términos Jurídicos de Ignacio Rivera García, Equity Publishing Corp., 1976; define apropiación ilegal:

“En lo penal ilegalmente apropiarse sin violencia ni intimidación de bienes muebles, pertenecientes a otra persona.”

En este caso se le imputa al Querellante apropiación ilegal de bienes de la Compañía, en específico apropiación de diésel. En este caso la Compañía le está imputando un acto criminal tipificado en el Código Penal de Puerto Rico. Así las cosas, el grado de prueba a presentar tiene que ser más allá de duda razonable de parte de la Compañía. De los testimonios presentados por la Compañía no se desprende jamás que el Querellante haya incurrido en la falta imputada.⁴

En la medida en que la imputación del patrono al trabajador representa una imputación criminal y donde la moral del trabajador está en juego, el quantum requerido de prueba debe ser mayor. A esos efectos, los tratadistas El Kouri nos dicen en su obra lo siguiente:

“It seems reasonable and proper to hold that alleged misconduct of a kind which carries stigmata of general social disapproval as well as disapproval under accepted canons of plant discipline should be clearly and convincingly established by evidence. Reasonable doubts raised by proofs should be resolved in favor of accused. This may mean that the employer will at times be required, for [sic] want of sufficient proof, to which in fact is fully deserved, but this kind of result is inherent in any civilized system of justice.”

⁴ Véase, The Common Law of the Workplace, The View of Arbitrators, 2nd Ed. BNA, Washington, D.C., 1998; págs. 178 et. al.

De igual manera el distinguido Árbitro Benjamín Aarón, nos manifestó lo siguiente:

"I agreed with the Union that a discharge for theft has such catastrophic economic and social consequences to the accused that it should not be sustained unless supported by overwhelming weight of evidence. Proof. Beyond any reasonable doubt, even in cases of this type, may sometimes be too strict a standard to impose on an employer; but the accused must always be given the benefit of substantial doubts."

Entendemos que la prueba traída por la Compañía ha sido insuficiente para sostener la falta imputada al Querellante. La Compañía no logró probar que la acción del Querellante haya lacerado la imagen de ésta, que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, que hubo cuantiosas pérdidas económicas, problemas operacionales; entre otros.

Traemos a colación lo esbozado por nuestro Tribunal Supremo en el caso de Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 DPR 547 (1979):

"Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de

su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Dicha expresión recoge en gran medida del peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió justificadamente a un trabajador. Nuestro más alto foro indica que “grave” ha de ser la falta, pero que “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de autos, la sanción disciplinaria resulta ser excesiva máxime cuando hablamos de un empleado de dieciséis (16) años en la Compañía, buen empleado y persona de confianza según el testimonio de uno de los testigos de la Compañía.

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Billy Negrón no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata, así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de marzo de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

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

SRA NELIDA SANCHEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
BFI (CATAÑO)
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO RICARDO PIZARRO
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936


YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III