

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

ALTERNATE CONCEPTS, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASOS: A-07-27 Y A-08-114

SOBRE: SUSPENSIÓN Y DESPIDO
(Sr. Axel Rivera)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar los días 14 de mayo y 9 de noviembre de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Alternate Concepts, Inc., en adelante la Compañía, compareció a las mismas representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Alcides A. Reyes Gilestra, y la supervisora de recursos humanos, la Sra. Iliá Iglesias. Los Sres. Ramón Rosario, Jason Ortiz, José Cruz y Héctor Durini 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. Brian De Requescens. El querellante, Sr. Axel Rivera, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 23 de diciembre

de 2010, cuando expiró el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Determinar si la suspensión y el despido fueron o no justificadas, de acuerdo a la prueba y el derecho aplicable, y de no serlo, que se provea el o los remedios adecuados.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 8 de junio de 2007 y efectivo el propio día 8, la Compañía despidió al querellante, quien desempeñaba las funciones de “Yard Master”, por incurrir en reiteradas infracciones a las políticas y normas de la Compañía, y haber recibido cinco (5) acciones disciplinarias en el período de un (1) año.

Previamente, el querellante recibió tres (3) amonestaciones escritas (el 17 de marzo de 2007, por haber incurrido en un acto insubordinación; el 29 de mayo de 2007, debido a una tardanza sin previo aviso, y el 30 de mayo de 2007, por no registrar su asistencia o el tiempo trabajado adecuadamente). Asimismo, fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días, el 23 de marzo de 2007, por, alegadamente, proveer información falsa en relación con el incidente del 17 de marzo de 2007. Se advierte que estas medidas disciplinarias, exceptuando la suspensión de empleo y sueldo, y el despido, no fueron impugnadas.

Inconforme con las determinaciones de la Compañía de suspender de empleo y sueldo y de prescindir de los servicios del querellante, la Unión terminó solicitando 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 las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de... ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por justa causa... Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este convenio...

ARTÍCULO 13 REGLAS Y REGULACIONES DISCIPLINARIAS

Sección A: Las siguientes reglas y regulaciones aplicarán a todo empleado cubierto por este convenio mientras éste se desempeña en el trabajo.

Conducta	1 ^{era} Ofensa	2 ^{da} Ofensa	3 ^{ra} Ofensa	4 ^{ta} Ofensa
12. Cambiar o suministrar horas trabajadas falsas	Amonestación escrita	Suspensión cinco (5) días	Despido	
16. Negarse [a] realizar tareas asignadas	Amonestación escrita	Suspensión cinco (5) días	Despido	
20. Tardanzas sin notificación o causa justificada	Amonestación escrita	Suspensión un (1) día	Suspensión cinco (5) días	Despido
21. Insubordinación	Amonestación escrita	Suspensión un (1) día	Suspensión cinco (5) días	Despido
27 Acumular cinco (5) o más acciones disciplinarias de cualquier naturaleza en un período consecutivo de doce (12) meses	Despido			

Sección B: Otras ofensas o eventos no cubiertos en las reglas enumeradas en la Sección A de este Artículo serán manejadas por la Compañía con disciplina progresiva razonable. La naturaleza y el alcance de la acción disciplinaria llevada a cabo por la Compañía serán proporcionales a la naturaleza de la ofensa.

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

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 en lo que concierne a la justificación de la suspensión de empleo y sueldo, y del despido.

Es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

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

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales

están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. 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 lo 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". Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para imponer la medida disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979). Esto significa que en toda reclamación por acción disciplinaria se entiende que la misma es una injustificada hasta tanto el patrono pruebe que fue justificada.

Cuando el procedimiento de quejas y agravios culmina en arbitraje, se pone fin al control patronal de carácter unilateral sobre la imposición de medidas disciplinarias. Los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo exige que medie justa causa. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, unos reconocidos comentaristas en materia de arbitraje:

"Many arbitrators would imply a just cause limitation in any collective agreement. For instance, one arbitrator held that 'a just cause' limitation on discharge is 'implied' in any labor agreement. The reasoning is that '[i]f management can terminate at any time for any reason, such as one finds in the employment-at-will situation, then the seniority provision and all other work protection clauses of the labor agreement are meaningless.' 'The prevailing view is that to alter this implied requirement of just cause, the parties must in fact so

specify in their written agreement." Véase *How Arbitration Works*, 2003, B. N. A., Washington, D. C., págs. 930-931.

Asimismo, acerca del mismo particular, cabe destacar la siguiente expresión de Demetrio Fernández Quiñones:

“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 un tercero conocido como el árbitro”. Véase , *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 212.

La imposición de medida disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su 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.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Un destacado árbitro expresó lo siguiente acerca de considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

Respecto de **la suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días**, se advierte que la misma **no fue justificada**. La evidencia admitida no apoya la alegación de deshonestidad y conducta antiética de parte del querellante, en relación con el incidente del 17 de marzo de 2007; en consecuencia, luego de considerar la ley entre las partes que

queda establecida por el convenio colectivo y el reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, se resuelve que la Compañía abusó de su poder o prerrogativa gerencial al imponer dicha sanción, y que, no habiendo cumplido con el criterio estricto y objetivo de justa causa que emana del convenio colectivo, procede que se anule la suspensión de empleo y sueldo objeto de la controversia, y que se ordene el pago de los salarios y otros haberes dejados de percibir por razón de la misma. Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Asimismo, respecto del **despido**, el árbitro entiende que el mismo **tampoco fue justificado**. Adviértase que, luego de la anulación de la suspensión de empleo y sueldo, el despido no se sostiene por el hecho de que el querellante recibió cinco (5) acciones disciplinarias en el período de un (1) año. El despido tampoco se sostiene por el hecho de que el querellante incurrió en insubordinación el 7 de junio de 2007. Tratándose de una segunda infracción de la Regla 21 de las de Disciplina, que prohíbe la insubordinación, según la propia regla, procede imponer al querellante una suspensión de empleo y sueldo de un (1) día; por consiguiente, el árbitro ordena la reposición con paga retroactiva del querellante. En casos de arbitraje laboral por despido **no** justificado, estos son los remedios más usados por los árbitros.

¹ En la *Sección n, del Artículo X*, del mencionado reglamento se dispone que “[e]l árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista, del convenio colectivo, y de normas de derecho y jurisprudenciales que apliquen, cuando el acuerdo de sumisión así lo requiera”.

Este proceder guarda relación de conformidad con el convenio colectivo aplicable, las doctrinas legales prevalecientes, y la política laboral vigente en esta jurisdicción. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, páginas 221 y 600. Debemos recordar que la exclusividad de remedio de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** no aplica cuando el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión no especifican que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”, y tampoco limitan las facultades remediales del árbitro. Véase *JRT v. Securitas, Inc.*, 111 D.P.R. 580, 584 (1981). Es preciso destacar, además, que aunque nuestro Tribunal Supremo no consideró, en *Confederación de Organizadores de Puerto Rico vs. Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico*, 2011 TSPR 47, 181 DPR ____ (2011), la posibilidad de que el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión no requieran que el laudo sea conforme a derecho, y concedan amplia facultad remedial del árbitro, no cabe duda que éste puede conceder el remedio que estime procedente incluyendo la reposición y la paga atrasada.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Se anula la suspensión de empleo y sueldo objeto de la controversia y se ordena el pago de los salarios y otros haberes dejados de percibir por razón de la misma. Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

El despido del querellante tampoco fue justificado; por consiguiente, se ordena la reinstalación del querellante a su antiguo empleo, y el pago de los salarios y otros

haber de dejados de percibir por razón del despido. Se ordena, además, que se efectúen los descuentos y deducciones correspondientes de los salarios adeudados, y se paguen los intereses al tipo legal anual sobre el monto final adeudado, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de mayo de 2011.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de mayo de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ALCIDES A REYES-GILESTRA
REYES GILESTRA & DORNA LLOMPART
P O BOX 195036
SAN JUAN PR 00919-5036

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 204
SAN JUAN PR 00918

SRA IRIS HERNÁNDEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24 CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LAUDO

CASOS A-07-27 Y A-08-114

SRA CLARISA LÓPEZ
DIVISIÓN LEGAL & ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III