

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SKY CATERERS
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-01-2277

SOBRE: DESPIDO VIOLACIÓN REGLA 14
USO DE DEBIDAS ALCOHÓLICAS

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 29 de septiembre de 2003 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 12 de diciembre de 2003; último día para que las partes radicarán sus respectivos alegatos escritos. La comparecencia fue la siguiente:

Por Sky Caterers, en adelante "la Compañía", comparecieron los siguientes: el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, Asesor Legal y Portavoz; y como testigos el Sr. José F. Pueyo, Director de Relaciones Laborales; el Sr. Mario Lugo, Gerente de Turno y el Sr. Francisco Rivera.

Por la Unión de Tronquistas, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. Jorge Farinacci, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Johnny Salas, querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes sometieron sus respectivos proyectos:

Por la Compañía:

“Determinar si el despido del querellante quedó justificado o no. De no estarlo, el Árbitro emitirá el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo.”

Por la Unión:

“Determinar si el despido de Johnny Salas estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo que el arbitro provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición y la paga de los haberes dejados de devengar.”

Entendemos que el asunto a resolver esta contenido en el proyecto de sumisión de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO III

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1....

Sección 2. Nada de lo contenido en este Convenio Colectivo deberá entenderse como que limita o restringe el derecho unilateral dela Compañía a manejar eficiente y efectivamente su negocio incluyendo, pero sin limitación, lo siguiente:

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. Emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir o imponer otras sanciones disciplinarias con causa justificada a sus empleados.

REGLA DE CONDUCTA IMPUTADA

14. Comparecer al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o consumirlas en horas laborables.

III. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios y otras condiciones de trabajo, incluyendo un procedimiento para la resolución de sus controversias. Además, en este, la Compañía retuvo el derecho de administrar su negocio, lo que incluye el emplear, transferir y despedir a un trabajador de su empleo. Esto último debe estar basado en una causa justificada.

En este caso debemos determinar si el despido estuvo o no justificado y de no estarlo proveeremos el remedio adecuado. Veamos.

La prueba fundamental para dirimir si el despido del querellante estuvo justificado es la de carácter testifical por lo que debemos realizar un análisis de credibilidad, sopesar los testimonios traídos por las partes y decidir sin ánimo prevenido a quien le concedemos credibilidad. En Zambrana v. Hospital Santo Asilo de Damas 109 D. P. R. 517,521 (1980) nuestro más alto foro determina el siguiente:

“En muy raras ocasiones es posible determinar un hecho con certeza o exactitud matemática. Exigir ese tipo de prueba a un litigante equivaldría prácticamente a requerirle un imposible. Por ello, la ley establece y la jurisprudencia se limitan a requerir que los casos se prueben por preponderancia de prueba, que es tanto como establecer como hechos probados aquellos que con mayores probabilidades ocurrieron. No es necesario probar un hecho con exactitud matemática. El demandante en una acción civil no esta obligado a probar su caso mas allá de duda razonable. Tampoco se le exige, en casos de

responsabilidad por culpa o negligencia, excluir toda otra posible causa de daño.”

Además, en cuanto a la credibilidad, existen una serie de factores a considerar por el juzgador para determinar a que lado la balanza se inclina, adjudicando de acuerdo a lo expresado por los testigos, a quien creemos en cuanto a los hechos de este caso.

Por lo tanto en esta querrela nos guiaremos por el quantum de preponderancia de prueba para decidir si quedaron probados los hechos imputados al querellante.

En el interés de probar su caso, el Patrono sometió el testimonio de tres testigos, para demostrar que en efecto el querellante estaba bajo la influencia de bebidas alcohólicas durante horas laborables. Luego de un análisis de dichos testimonios, podemos resumir la prueba testifical de la Compañía de la siguiente manera. El testimonio del Sr. Francisco Rivera consistió en que el día de los hechos al querellante lo vio actuando de manera extraña y masticando chicle en el área de trabajo. Que al acercársele sintió un fuerte olor a licor, pero que no le hizo ningún señalamiento al querellante, procediendo a observarlo y notando que estaba lento y con poca coordinación. Que por motivo de tal observación, el Sr. Francisco Rivera le solicitó al Supervisor del señor Salas, Sr. Mario Lugo, que fuera a verificar la conducta de este en el trabajo. Luego para corroborar el testimonio vertido por el señor Rivera, la Compañía sometió el testimonio del señor Lugo. Este testificó que ese día le había asignado una tarea sencilla al querellante, la cual al ir a verlo no la había terminado.

Que dicha tarea era una sencilla. Que al hablar con el señor Salas notó un fuerte olor a alcohol. Añadió, además, que no podía sostener el mapo y mantener el equilibrio normal realizando la tarea. Acto seguido, se comunicó con el señor Rivera narrándole sus observaciones. Finalmente testificó que el señor Rivera le solicitó rendir un informe al señor Pueyo.

Por último, de estos testimonios surgió que luego de un incidente similar ocurrido en el área de trabajo; el Sr. Mario Lugo, el Sr. Francisco Rivera y el Sr. José Pueyo; al querellante se le tenía advertido que de ser encontrado nuevamente bajo efectos del alcohol durante horas laborables sería separado permanentemente de su empleo. Por su parte la prueba de la Unión consistió en el testimonio del querellante, Sr. Johnny Salas. En este básicamente el querellante intenta negar los hechos que se le imputan.

De un análisis de la prueba documental como testifical, concluimos que el despido estuvo justificado. El análisis de credibilidad efectuado nos lleva a concluir que en efecto el empleado había ingerido bebidas alcohólicas. La prueba testifical del patrono en su conjunto nos lleva a determinar tal hecho. Por otro lado, la conducta del querellante en la silla testifical nos dejó una profunda sensación de que la Compañía estaba aplicando la medida disciplinaria con fundamentos para ser sostenida. En cuanto a la parte del contra interrogatorio en que la Unión intentó cuestionar la capacidad del Supervisor para determinar si un empleado esta o ha ingerido bebidas alcohólicas, tenemos que señalar que no se requiere un tipo de adiestramiento especial

para realizar tal inferencia. Una observación basada en elementos razonables es suficiente para llegar a la conclusión de que una persona ha ingerido o esta ingiriendo bebidas embriagantes. Entendemos que la prueba testifical del Patrono fue convincente y no quedó demostrado ningún elemento que nos lleve a concluir que fuera arbitraria y caprichosa la decisión adoptada por este. En cuanto al otro señalamiento levantado por la Unión, quien intentó infructuosamente levantar un planteamiento de debido proceso al señalar que el empleado querellante no fue advertido adecuadamente de las medidas disciplinarias a imponerse si era encontrado bajo los efectos del alcohol, entendemos que tampoco procede. Dicho planteamiento consistía en que el Manual de Conducta había sido cambiado y el que fue entregado en la vista de arbitraje tenía una fecha posterior a los hechos que motivaron el despido. Concluimos que dicho planteamiento no procede debido a que el empleado querellante estaba debidamente advertido de las posibles consecuencias al ser disciplinado previamente por dicha conducta. No era necesario cumplir dicho requisito pues en su caso particular fue disciplinado y advertido de las futuras consecuencias. Por otro lado, de la carta de despido y del Manual de Conducta no surge diferencia alguna en cuanto a la medida a imponer en caso de ser encontrado nuevamente incurso en violación a la Regla de Conducta número 14.

Por todo lo anterior no nos queda otro remedio que emitir el siguiente Laudo:

El despido del querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de marzo de 2005.

lcm

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de marzo de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
CURBELO, BAERGA & QUINTANA
EDIF UNIÓN PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ F PUEYO FONT
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
SKY CATERERS
P O BOX 38097
SAN JUAN PR 00937

SR GERMÁN VÁZQUEZ
SECRETARIO-TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JORGE FARINACCI GARCÍA
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
352 CALLE DEL PARQUE STE 202
SAN JUAN PR 00912

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III