

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan PR 00919-5540

VAQUERÍA TRES MONJITAS (VTM)
(Compañía o Patrono)

y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES (FCT)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-02-3175

**SOBRE: DESPIDO DEL SR DIEGO
POMALES**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

En el caso de epígrafe se celebraron dos (2) audiencias, el 30 de enero y el 3 de diciembre de 2003, ambas en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Patrono no terminó de presentar su evidencia el 30 de enero de 2003. Por variadas razones, aunque no por falta de señalamiento, no fue posible continuar la audiencia antes del 3 de diciembre de 2003; no obstante, desafortunadamente el querellante, Sr. Diego Pomales, falleció en o cerca del 2 de diciembre de 2003. Llegado el día de la continuación de la audiencia, el Patrono planteó que procedía la desestimación de la querrela porque no era posible continuar el trámite de la misma sin el señor Pomales. Se le concedió a las partes hasta el 3 de enero de 2004¹ para que cada una mostrara causa(s) por la(s) cual(es) se debía o no desestimar la querrela.

¹ Posteriormente, este plazo fue ampliado a petición del Patrono.

A las audiencias, el Patrono compareció representado por el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz², y el Sr. Luis F. Rodríguez Paz, Director de Recursos Humanos. El Sr. Pablo López Rodríguez, Gerente de Flota, compareció en calidad de testigo.

Por su parte, la Unión compareció representada por el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Andrés Lloret. El querellante estuvo presente en la audiencia del 30 de enero de 2003.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 21 de junio de 2004, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos sobre el asunto en cuestión.

SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo respecto a la sumisión. En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

² En su comparecencia por escrito, el Patrono compareció representado por la Lcda. Ginoris Vizcarra de López-Lay, quien es socia del licenciado Simonet Sierra.

³ Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

“... si [no obstante] el fallecimiento del querellante, Pomales, antes de haberse terminado la vista del caso y sometido la controversia al Honorable Árbitro para la emisión del laudo correspondiente, puede proseguir tramitándose este caso y [sic] si procede la desestimación de la querella.”

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es norma establecida que las partes en un convenio colectivo son la unión y el patrono; en consonancia con lo anterior, el Artículo III del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“15. **Partes:** Se refiere al Patrono o sus representantes, la Unión o sus representantes, de conformidad con lo que disponga el convenio colectivo.”

Empero, dado el giro que ha tomado el presente caso, se suscitan las siguientes interrogantes: ¿Habiendo fallecido el querellante, qué remedio si alguno [puede] decretar el árbitro? ¿Cómo se afectarían los derechos de VTM, ante la ausencia de Pomales? ¿Aún si VTM prosiguiera con su prueba y la terminara, podría continuar la vista en ausencia de Pomales? Dado el potencial de injusticia que puede estar presente, es preciso hacer unas aclaraciones.

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 el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir

dicha presunción. El peso de la prueba⁴ se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer.

Se advierte que las determinaciones de hecho que eventualmente haga el árbitro estarán basadas en evidencia que reúna los atributos de pertinencia y competencia, es decir que tenga suficiente valor probatorio. Puede que el empleado sea culpable, pero castigarlo sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar a un inocente y ello viola el principio de justa causa que se recoge en el Artículo VII, Sección 2 a, del convenio colectivo aplicable. Adviértase, además, que el que la Unión no niegue ni refute la evidencia de poco valor probatorio no cambia la naturaleza de la evidencia.

La gran dificultad en este caso surge de la incapacidad del árbitro para determinar la verdad cuando el querellante no está disponible para confrontar la prueba que lo acusa⁵ ni para asistir en la defensa a la organización obrera que lo representa.

El árbitro de epígrafe está comprometido con el debido proceso y ese compromiso se manifiesta en el deseo e interés de que el procedimiento reúna los requisitos de justicia y pureza, sin adherirse al rigor técnico que caracteriza al proceso judicial. La audiencia tiene el propósito de recoger en un expediente, completo y oficial,

⁴ Un requisito del debido proceso.

⁵ Otro elemento decisivo para la consecución de una audiencia justa es el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. Véase, de Demetrio Fernández Quiñónez, Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Forum, Legis Editores, S.A., página 214.

todos los hechos relevantes para resolver la controversia, garantizando a las partes el debido proceso.

Es norma imperante en el arbitraje la de no permitir la intervención de terceros, como serían los herederos del señor Pomales. El servicio de arbitraje se provee con el único propósito de brindar a las partes involucradas en controversias laborales, la oportunidad de presentar su versión de los hechos, las teorías y toda la prueba pertinente dentro de un procedimiento adjudicativo más rápido e informal.

En fin, ante la imposibilidad de determinar la existencia o no de justa causa para el despido, lo cual permitiría conceder un remedio; la imposibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo que ponga fin a la controversia en los méritos, y la ausencia del interés de desistir de parte de la Unión, sólo procede que el árbitro decrete el cierre administrativo con perjuicio de la querella.

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

Se decreta el cierre administrativo, con perjuicio, y archivo de la presente querella del Sr. Diego Pomales, dado que el fallecimiento de éste impide levantar un expediente completo de todos los hechos relevantes para resolver las controversias, garantizando a las partes un debido proceso.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 21 de enero de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 24 de enero de 2005, y se remite copia del mismo, por correo, en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA GINORIS VIZCARRA DE LÓPEZ-LAY
CONDominio PARQUE
407 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

SR LUIS F RODRÍGUEZ PAZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
VAQUERÍA TRES MONJITAS
PO BOX 366757
SAN JUAN PR 00936-6757

SR ANDRÉS LLORET
FCT
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHTS STATION
SAN JUAN PR 00922-1542

JANETTE TORRES CRUZ
SECRETARIA