

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

EL VOCERO DE PUERTO RICO
(Compañía)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS
LOCAL 225 (UPAGRA)
(Unión)

CASO NÚM. A-03-142

Deleted: ¶

SOBRE: DISCIPLINA
DESPIDO - POR INGERIR BEBIDAS
ALCOHÓLICAS DURANTE HORAS
LABORABLES

ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse en nuestro Negociado el 3 de noviembre de 2003 y el 2 de septiembre de 2004, a la primera vista de arbitraje comparecieron como sigue:

POR LA COMPAÑÍA: El Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, Roberto Vázquez Suria, Gerente de Suscripción, Zona Metro, Elvin Ávila Ortiz, Supervisor General y Testigo y la Sra. Wandy Gomila, Oficial de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: El Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, Charlie Ramis, Sub-Secretario Ejecutivo, Néstor Soto, Presidente de la Unión, Luis Quintana, Vicepresidente de la Unión, Héctor Corretjer, Testigo, José Pagán, Testigo, Edgardo Jiménez, Testigo, Sigfredo Méndez, Testigo, y Ramón Soto, Querellante.

El 2 de septiembre de 2004 comparecieron:

POR LA COMPAÑÍA: La Sra. Wandy Gomila, Oficial de Recursos Humanos y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz.

POR LA UNIÓN: El Lcdo. Miguel Simonet, Asesor Legal y Portavoz, Néstor Soto, Presidente, Luis Quintana, Vicepresidente, Charlie Ramis, Asistente del Secretario Ejecutivo, Ramón Soto, Querellante, Edgardo Jiménez, Testigo y Pagán Cacho, Testigo.

SUMISIÓN

Como las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolverse en el caso, ambas nos sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si el despido de Ramón Soto, estuvo o no justificado, conforme a la prueba presentada, el Convenio Colectivo y la política pública de Puerto Rico. De no estarlo que la Honorable Árbiter provea el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbiter determine si el despido del Sr. Ramón Soto estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable. De ser injustificado que el Honorable Árbiter determine el remedio adecuado incluyendo la reposición en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar así como cualquier otro remedio que corresponda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo,¹ las contenciones de las partes y la evidencia presentada, determinamos que la controversia a ser resuelta es la siguiente²

Determinar conforme al Convenio Colectivo y la evidencia presentada si el despido del querellante estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que la Árbiter le ordene a El

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo 1997-2000- extendido

² El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: **“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 resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”.**

Vocero de Puerto Rico reponer al querellante en su puesto y le pague todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar desde su despido hasta su reposición.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V DERECHOS DE LA GERENCIA

“LA UNIÓN” reconoce el derecho exclusivo de “LA COMPAÑÍA” de dirigir y controlar el negocio y todas las operaciones pertenecientes al mismo y a emplear, dirigir, controlar, supervisar, transferir, despedir y **disciplinar empleados**, excepto según expresamente se limite o en otra forma se disponga en los términos de este Convenio. “LA UNIÓN” no interferirá con los derechos de “LA COMPAÑÍA” sobre las posiciones excluidas según provisto en la Sección B del Artículo I y los excluidos bajo la Sección 5 del Artículo XX. (Énfasis suplido)

ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

. . .

11. La decisión del árbitro en cualquier caso de arbitraje será final y obligatorio para las partes.

. . .

13. La decisión del árbitro será puesta en vigor tan pronto como sea posible, pero en ningún caso luego de transcurrir un período de diez (10) días laborables desde la fecha de su emisión.

ARTÍCULO IX SEGURIDAD DE EMPLEO Y AUTOMATIZACIÓN

1. **No habrá despidos**, ni cesantías, ni suspensiones disciplinarias, ni reducción de hora de trabajo, **excepto por causas justas y razonables**. (Énfasis suplido)

OPINIÓN

El Sr. Ramón Soto, querellante, trabajó para El Vocero de Puerto Rico, desde el 2 de septiembre de 1997 hasta el 7 de junio de 2002, fecha en que fue despedido. Para entonces se desempeñaba como Gerente de Distrito en el área de Levittown, División "A". Su horario regular era de 5:00 a 9:00 de la mañana y luego de 4:00 a 8:00 de la noche.

Los hechos que precipitaron el despido del querellante tuvieron lugar el 6 de junio de 2002. Ese día Soto se encontraba en compañía de Héctor Corretjer, porteador, quien amenazaba con renunciar a su empleo debido a que tenía dos trabajos. A manera de resolver la situación favorablemente y no perder un empleado, Soto logró convencer a Corretjer que trabajara una ruta menos complicada y más organizada y él se encargaría de la ruta de Corretjer.

En horas de la tarde, Corretjer quien se encontraba fuera de horas laborables, salió con Soto a enseñarle su ruta para que Soto se encargase de ésta. A eso de las 6:05 de la tarde, Corretjer le pidió a Soto que tomasen un descanso y sugirió tomarse una cerveza. Dado el hecho de que Corretjer tenía dos trabajos, era pleno verano y el aire acondicionado de la guagua de Soto no funcionaba, Soto accedió. Se detuvieron en un negocio a comprar la misma.

De salida del negocio ambos llevaban su cerveza en la mano, cuando se encontraron con Elvin Ávila Ortiz, supervisor de Soto, y Jefra Montañez. El señor Ávila conversó con Soto, y ambos siguieron con sus planes de la tarde.

Al día siguiente Soto, fue llamado a la oficina del Sr. Jim Crowder, Vicepresidente del Departamento de Circulación, quien luego de una reunión con Soto, donde discutieron lo sucedido, tomó la decisión de despedirlo sumariamente.

La Compañía alegó que el despido estuvo justificado. Que el empleado Ramón Soto, fue sorprendido por su supervisor inmediato, bebiendo cerveza durante horas laborables junto a uno de los porteadores. Añadió, que la Compañía tiene una política de cero tolerancia hacia el

consumo de bebidas alcohólicas durante horas laborables. Además, que la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico es y siempre ha sido de cero tolerancia hacia el consumo de bebidas alcohólicas durante horas de trabajo. Que entre los deberes de un gerente de distrito esta: contratar y transportar porteadores menores de edad, visita a padres de dichos menores para entrevistarlos, visita escuelas y visita clientes junto con los menores para hacer gestiones de cobro. Que al encontrar al querellante ingiriendo bebidas alcohólicas, al así hacerlo demostró negligencia para con el Patrono y terceras personas, y puso en riesgo el normal funcionamiento de la empresa.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido estuvo injustificado. Que El Vocero nunca ha tenido una norma ni política expresa mediante la cual se haya notificado al querellante que ingerir bebidas alcohólicas, durante horas laborables, es una conducta prohibida y que tiene como consecuencia el despido. Igualmente, sostuvo que la medida disciplinaria impuesta no guarda proporción con la falta, por lo que la considera exagerada.

En el caso de autos nos corresponde determinar si el despido de Ramón Soto, querellante, estuvo o no justificado. Del testimonio del propio querellante surgió la admisión del hecho de que éste se encontraba consumiendo **parte de una** cerveza en un negocio, en horas laborables, al momento en que su supervisor lo vio. Por cuanto, no existe controversia en cuanto a la falta imputada por el Patrono. Nos corresponde determinar si la sanción impuesta guarda adecuada proporción con la falta cometida.

Avalada la prueba presentada, determinamos, que concurrimos con la tesis de la Unión. El despido del querellante no estuvo justificado.

En una sociedad como la nuestra donde el perder un empleo es un evento importante en la vida del trabajador, con consecuencias serias y detrimenales para él y su familia, el cumplir

con la legislación que exige el despido por justa causa de los empleados es de incuestionable valor social.

La política pública sobre la tenencia del empleo en Puerto Rico va dirigida a desalentar los despidos injustificados de empleados. Es por ello que, corresponde al patrono demostrar que tuvo justa causa al despedir un empleado.

La ley siempre es el medio para obtener un fin, por consiguiente, ha de ser interpretada atribuyéndole el sentido que mejor responde a la realización del resultado que a través de ella se quiere obtener. El análisis de los motivos y finalidad de la norma jurídica supone una delicada y compleja apreciación de intereses prácticos y de ideales éticos y culturales. Exige abundar en las realidades de la vida, en sus exigencias económicas y sociales. Es nuestro deber poner en vigor con lealtad escrupulosa las normas contenidas en las leyes, cumpliendo a cabalidad los fines que en forma clara e inteligible trazan los preceptos de éstas.

La función de los tribunales como de los juzgadores es interpretar la ley, sin juzgar su bondad o sabiduría. Es obligación de los tribunales armonizar, hasta donde sea posible, todas las disposiciones de ley envueltas en el caso, con miras a lograr un resultado sensato, lógico y razonable que represente la intención del legislador. **Andino v. Fajardo Sugar Co.**, 82 D.P.R. 85, 94, (1961); **García Comercial v. Secretario de Hacienda**, 80 D.P.R. 765, 7740775 (1958)

En **Marrero Cabrera v. Caribbean Refining Co.**, 93 D.P.R. 250, 269 (1966) el tribunal expresó lo siguiente: "Al abordar un problema de interpretación, **los jueces debemos ser cautelosos de no leer nuestra particular preferencia personal en el estatuto.** De no dar énfasis exclusivo o improcedente a un criterio, sino que **debemos situarnos en el cuadro total de las circunstancias** que nos permitan determinar la intención legislativa". (Énfasis nuestro) Por consiguiente, en el proceso de encontrar el significado de una ley que logre los propósitos del

legislador, la interpretación debe hacerse con fines socialmente útiles. El juez es un interprete y no un creador. **Comunidad Fajardo v. Tribl. De Contribuciones**, 73 D.P.R. 543 (1952)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, de 30 de mayo de 1976, según enmendada, amplió la base conceptual de la justa causa para el despido. **El propósito de la medida es darle mayor protección a los trabajadores** en situaciones de despido a que se vean expuestos, **y a hacer más restrictivo el concepto de justa causa.** De acuerdo con la Ley Núm. 80, supra, y la jurisprudencia interpretativa de la misma, hay unos requisitos mínimos de los que depende, que por *hechos imputables al trabajador*, pueda haber justa causa para su despido. A continuación elaboraremos los requisitos:

1. Según lo resuelto en el caso de **Secretario vs. ITT, 1979, 108 DPR 536**, es sólo **justa causa de despido aquella que tiene su origen en razón vinculada al buen y normal funcionamiento de la empresa.** Los hechos que den lugar al despido deben haber afectado al buen y normal funcionamiento de la empresa **al extremo de que hagan necesario, para la adecuada protección del patrono, el despido del empleado.** El despido no puede ser caprichoso.

Bajo el concepto de justa causa está subyacente el principio de que mientras el empleado cumpla con sus obligaciones inherentes a su trabajo y no perjudique los intereses del patrono, este no tendrá justificación para despedirlo.

Por lo tanto, lo importante para saber si hay justa causa de despido de un empleado es el efecto que tenga determinada conducta en el funcionamiento de la empresa y no la conducta por sí sola.

2. Usualmente y como regla general debe haber más de una falta, es decir, **un patrón de conducta impropia**, una actitud de no rendir el trabajo eficientemente o de hacerlo negligentemente o una **violación reiterada** a las normas de la empresa, para

que entonces pueda haber justa causa de despido. La Ley Núm. 80, supra, no favorece el despido en primera falta. Por excepción, la primera o única falta puede justificar el despido de un empleado si es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para entonces despedirlo.

3. Otro criterio que debe estar presente es que la actuación del patrono con relación a las exigencias de conducta de sus empleados debe ser consistente y uniforme. La ausencia de este requisito, como sería el castigar por una misma falta unas veces sí y otras no, puede acercar peligrosamente el despido a la clasificación de caprichoso.
4. Además de lo anterior, el patrono no debe dejar transcurrir un tiempo irrazonable desde que descubre la falta del empleado para proceder a imponerle un castigo. La falta de razonabilidad del tiempo transcurrido para imponer el castigo debilita la alegación que pueda hacer el patrono de que la falta o faltas, por su efecto en el buen funcionamiento de la empresa, justificaban el despido. Si la falta afectaba su buen funcionamiento, ¿por qué entonces esperó tanto tiempo para protegerse?
5. Finalmente, es muy importante que todas las actuaciones del patrono con relación a la conducta que exige o permite a sus empleados deben ser razonables, igualmente **debe haber proporción entre la falta cometida y el castigo**. La ausencia de este requisito puede también convertir el despido en uno caprichoso.

Como puede verse en el caso **Secretario v. ITT., 108 DPR 536**, supra, el Tribunal señala que la justa causa es aquella que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada al normal funcionamiento de la empresa.

Es necesario recalcar que en **Secretario v. ITT., 108 DPR 536**, supra, el Tribunal establece el requisito de que el patrono debe probar tanto los hechos que dieron lugar al despido como el

efecto de esos hechos en el buen y normal funcionamiento del negocio. El reglamento en cuya violación descansa el patrono para el despido debe ser razonable. Debe haber proporción entre la falta y el castigo.

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa siempre que copia de los mismos se haya suministrado **oportunamente** al empleado. **Secretario del Trabajo v. I.T.T.** supra, págs. 542, 543. Como regla general, **un patrón** de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de esas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por consiguiente, injustificado. De igual manera, el patrono tiene derecho a disciplinar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, **cuando el cumplimiento o violación de los mismos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa.** Sin embargo, reconocemos que existen conductas o acciones por las cuales no es necesario que existan normas por escrito prohibiendo las mismas, ya que por su naturaleza están prohibida en la sociedad.

Esta justificado el despido en primera o única ofensa, aunque no esté contemplada la misma en las reglas y reglamentos de una empresa, por aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiere, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa. No obstante, la falta única se sanciona con el despido sólo por excepción, **atendidas las circunstancias particulares de cada caso.** **Delgado Zayas v. Hosp. Int. Medicina Avanzada** 137 D.P.R. págs. 649-650 (1994); **Secretario del Trabajo v. I.T.T.**, supra, págs. 542-543.

Resulta importante destacar el hecho de que en el caso ante nuestra consideración al momento del despido no existía un reglamento que tipificara como prohibida la situación que

dio margen al despido. El Patrono no sometió en evidencia el reglamento, o manual de conducta que especificara la norma.

El Patrono debió demostrar con prueba fehaciente, que los hechos que dieron base para el despido eran constitutivos de la sanción disciplinaria impuesta al querellante. Al evaluar la prueba presentada en el caso de autos hemos sopesado los atenuantes de éste. Veamos:

- El Patrono no probó que el empleado tuviera un patrón de conducta mediante el cual demostrara que el querellante acostumbraba a consumir bebidas alcohólicas durante horas laborables.
- Tampoco, probó que al querellante se le hubiera disciplinado por los mismos hechos anteriormente. Por lo que no probó que la conducta de éste fuera una reiterada.
- No probó daño a la imagen de la Compañía. No pasó prueba sobre pérdidas monetarias, retiro de anuncios, cancelación de pautas de anuncios. Ni mucho menos que la circulación del periódico hubiera mermado por los hechos ocurridos el 6 de junio de 2002. El Patrono no presentó evidencia conducente a demostrar que hubo querellas, específicamente por los hechos ocurridos el 6 de junio de 2002, de parte de alguno de los padres de los niños que trabajaban bajo la supervisión de éste; o de parte de las autoridades escolares a las cuales el querellante visitaba.
- Quedó probado que Soto no usaba uniforme o insignia que identificaran al Patrono el día de los hechos.
- El vehículo utilizado por el querellante el día de los hechos era de su propiedad y no tenía identificación alguna que lo vinculara con el Patrono.
- El querellante no transportaba menores al momento de los hechos.
- En ningún momento el querellante fue intervenido por la Policía de Puerto Rico el día de los hechos, por la falta imputada por la Compañía, ni mucho menos al amparo de la Ley

22 del 17 de enero de 2000, Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico, según enmendada, lo cual hubiese resultado ser un agravante, dependiendo el motivo de la intervención.

Conforme al análisis que antecede, forzosamente concluimos, que si bien es cierto que el querellante consumió parte de una cerveza lo cual, claramente, constituye una falta; ello no conlleva la privación en la tenencia de su empleo. Mucho menos en un empleado que llevaba laborando veinticinco años con la Compañía, lo que demuestra su lealtad a la misma, y quien nunca ha sido disciplina por la falta aquí en controversia. Al amparo de la Ley 80, supra, el Patrono no probó cómo el hecho que dio lugar al despido afectó en el buen y normal funcionamiento.

Ante el cuadro de hechos aquí descritos recurrimos a lo expresado en el caso de **Junta de Relaciones del Trabajo de P.R. v. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62 (1987), donde nuestro más alto foro judicial expresó lo siguiente:

“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.”

R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marquette Law Review 135, 145 (1959)

En virtud de lo antes expuesto, concluimos, que la acción disciplinaria impuesta por el Patrono es injusta, irrazonable y caprichosa.

Como indicáramos anteriormente, el querellante es un empleado a quien por **primera vez**, en veinticinco años laborando para la Compañía lo cogen consumiendo parte de una cerveza. A pesar de que durante la audiencia salió a relucir el hecho de que el querellante fue despedido anteriormente y producto de una negociación entre las partes, dicha sanción se

cambió a una suspensión. Por lo que el Patrono entiende que con ello cumplió con el principio de disciplina progresiva y ahora procede el despido. En vista de que el Patrono no presentó prueba conducente a demostrar que el empleado incurrió en **un patrón** de conducta **reitera** conducente a la violación de las normas de conducta de la Compañía, inferimos que la conducta por la cual fue objeto de la disciplina aplicada anteriormente³, y por lo que fue suspendido, no guarda relación con la falta objeto del presente caso.

Hemos analizado el despido del caso de autos, no sólo desde el punto de vista del Convenio Colectivo⁴ aplicable a la controversia sino también, desde el estado actual de derecho, bajo la Ley 80, supra, y concluimos que tampoco procede el despido. Bajo la Ley 80, supra, para que un despido proceda tiene que existir justa causa. En **Secretario del Trabajo v. ITT Western Hemisphere Directories**, 108 DPR 536, (1979) se define que sólo es justa causa aquella que tiene origen en razón vinculada al buen y normal funcionamiento de la empresa. El despido no puede ser caprichoso. Bajo el concepto de justa causa subyace el principio de que mientras el empleado cumpla las obligaciones inherentes a su trabajo y no perjudique los intereses del Patrono, éste no tendrá justificación para despedirlo. No se trata de cualquier falta sino de aquella que afecte el buen funcionamiento del sitio de trabajo.

En el caso de autos, como indicáramos anteriormente, el Patrono no probó cómo se afectó el buen funcionamiento del sitio de trabajo, ni de qué manera se afectaron los intereses del Patrono. La tesis de Patrono está fundamentada en que la política pública esta dirigida a cero tolerancia de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo. ¿Debemos entender que cero tolerancia, significa o implica el despido de aquellos empleados que violan la misma cuando ni siquiera se les ha advertido, oportunamente, cuáles son las consecuencias de sus actos? A

³ El 6 de junio de 2002, el querellante llevaba 8 días de regreso a su empleo, al cual fue reinstalado luego de estar seis meses fuera del mismo debido a que fue despido. El Vocero lo restituyó en su puesto, cambió la medida disciplinaria por una suspensión de empleo y sueldo, y le pagó la cantidad de \$11,000.00.

⁴ Exhibit 1 conjunto, Sección 1, Artículo IX, Seguridad de Empleo y Automatización.

nuestro juicio, cero tolerancia, puede implicar tomar acciones afirmativas dirigidas a aplicar medidas disciplinarias que vayan desde una amonestación escrita, con los debidos apercibimientos, hasta el despido. En otras palabras, una disciplina progresiva cuyos efectos puedan ser rehabilitadores. Claro esta, dependiendo de la seriedad los hechos, las circunstancias particulares del caso, junto con el historial de disciplina del empleado.

La disciplina progresiva va dirigida a mejorar el desempeño de las funciones de los empleados, en lugar de ir dirigida a aplicar la pena capital, como es considerado el despido. En ningún momento la Compañía probó haber advertido al querellante de cuál sería las consecuencias de la falta cometida. ¿Cómo es posible que un Patrono tan a la vanguardia y tan preocupado por la política pública, no haya comunicado *por escrito* a sus empleados, teniendo evidencia mediante recibo de la *adecuada notificación*, las consecuencias de lo que se exponen en caso de que éstos violen determinada regla o norma? El querellante tenía derecho a conocer, cuales eran las sanciones ha imponer, a qué se exponía, como consecuencias de sus actos, todo ello **por adelantado**, no luego de que se le aplicó la disciplina.

Aquilatada la prueba presentada por el Patrono encontramos que la misma estuvo dirigida a demostrar la existencia de la norma y que el querellante incurrió en la falta imputada, o sea, que violó la norma. Sin embargo, no presentó copia del reglamento. La representación legal del Patrono en la página 3 de su Alegato, cuestiona la credibilidad de lo declarado por el querellante en torno a que "El Vocero nunca ha tenido norma ni política sobre disciplina ninguna en esta empresa". Sobre dicha declaración señaló y citamos: "No obstante, estas aseveraciones han de ser evaluadas a la luz de lo siguiente: (1) las aseveraciones no niegan que hubiese una norma verbal sobre no uso de bebidas alcohólicas enunciada en reuniones de los supervisores; (2) no es creíble la aseveración de que la Compañía no tenga norma o política alguna de disciplina por el hecho de que no haya un manual de disciplina." Aún siguiendo la

línea de pensamiento antes expuesta, la Compañía no presentó en evidencia un documento que corroborara la asistencia del querellante el día en que se celebró la reunión.

En lo pertinente a la falta imputada como indicáramos al inicio de esta Opinión el querellante aceptó haber cometido la falta, por lo que ello nunca estuvo en controversia. Ante estos hechos era indispensable que el Patrono probara cómo este hecho *aislado* afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, cuáles fueron las consecuencias, si alguna, que hicieran imperante el despido del querellante.

El principio de justa causa exige que debe haber una proporción entre la falta cometida y el castigo, la ausencia de este requisito también torna en injustificado el despido. No obstante, no podemos exonerar por completo al querellante, pues este aceptó lo alegado por la Compañía en cuanto a que estaba consumiendo bebida alcohólica (parte de una cerveza) durante horas de trabajo.

A la luz de los hechos que dieron lugar a este caso, determinamos que la disciplina impuesta no está de acuerdo con la falta cometida. Por las circunstancias atenuantes que hemos indicado y por tratarse de la primera vez en que el querellante incurre en la falta imputada, y que la misma en nada afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, ni a la imagen, ni tuvo efecto negativo, se justifica modificar la sanción impuesta. Se sustituye la acción del despido por una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días.

Con respecto a la modificación de sanciones disciplinarias, los tratadistas han expresado que una sanción debe ser considerada excesiva si: 1) es desproporcionar con la falta cometida, 2) si es punitiva en lugar de ser correctiva, o 3) sino se tomaron en consideración factores

mitigantes en el análisis del caso⁵.

Por todo lo cual, a base del Convenio Colectivo, la prueba presentada y en virtud de los fundamentos y conclusiones consignados en la Opinión que antecede emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del querellante, Ramón Soto, no estuvo justificado. Se modifica⁶ la medida disciplinaria por una suspensión de treinta (30) días.

Se ordena a El Vocero de Puerto Rico a reponer al querellante a su puesto y el pago de todos los salarios⁷ y demás haberes dejados de percibir, desde su despido hasta el momento de su reposición en un término no mayor de diez (10) días⁸ laborables contados a partir de la fecha de certificación de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2005.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

⁵ **Discipline and Discharge in Arbitration**, Normand Brand, BNA Books; 1998, Página 85.

"Most arbitrators will evaluate the discipline imposed by the employer to determine whether the penalty (or corrective measure) is excessive. Discipline may be considered excessive if it is disproportionate to the degree of the offense, if it is out of step with the principles of progressive discipline, if it is punitive rather than corrective, or if mitigating circumstances were ignored".

⁶ **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje**. Artículo II – Propósito:

...

e) **En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.**

⁷ Restando de dicha paga los treinta (30) días que entendemos procede a manera de suspensión.

⁸ Convenio Colectivo aplicable a la controversia, Artículo VIII, Procedimiento de Quejas y Agravios, Tercer Paso, Inciso 13 dispone: **"La decisión del árbitro será puesta en vigor tan pronto como sea posible, pero en ningún caso luego de transcurrir un período de diez (10) días laborables desde la fecha de su emisión."**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 29 de junio de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO MIGUEL SIMONET
LOPEZ -LAY VIZCARRA & SIMONET
COND DEL PARQUE
407 CALLE DEL PARQUE 4TO PISO
SAN JUAN, PR 00912

SR NÉSTOR SOTO
PRESIDENTE - UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN, PR 00936-4302

SRA WANDY GOMILA
OFICIAL REC HUMANOS
EL VOCERO DE PR
PO BOX 9067515
SAN JUAN, PR 00906-7515

**LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ
SECRETARIA**