

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

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN UAW, LOCAL 2415
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-03-318

**SOBRE: VIOLACIÓN DE NORMAS DE LA
COMPAÑÍA**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron los días 28 y 29 de mayo, 6 de junio y 17 de julio de 2003 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 15 de octubre de 2003, ultimo día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por José Santiago, Inc., en adelante “la Compañía” comparecieron: el Sr. Jorge Torres Plaza, Gerente de Recursos Humanos y testigo y como Asesores Legales y Portavoces los Licenciados Agustín Collazo y Carlos Concepción Castro. Por la Unión UAW, Local 2415, en adelante, “la Unión” comparecieron: como Representante Legal y Portavoz, el Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez , el Sr. Joselito Cardona, querellante, la Sra. Wanda Liz Vargas y el Sr. José A. Vázquez León como Representantes de la Unión.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de sumisión por parte de la Compañía fue el siguiente:

“Que el Arbitro determine si el despido del Querellante estuvo justificado. De estarlo que desestime la querella. De no estarlo, que provea el remedio que considere necesario. En ese caso, que el Arbitro retenga jurisdicción para una vista de mitigación.”

Por su parte la Unión sometió el siguiente proyecto:

“Que el Arbitro determine si el despido estuvo justificado o no de acuerdo con el convenio colectivo y derecho aplicable.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido estuvo o no justificado de acuerdo a la prueba y al convenio colectivo vigente. De no estarlo proveeremos el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y la

¹ El arbitro determinara el asunto a resolver basado en la autoridad que le confiere el Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIV- Sobre la Sumisión, inciso b, el cual dispone y citamos: “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro requerirá un proyecto 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.”

eficiencia de sus empleados en sus almacenes y, tiene también la Compañía, todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el reclutar, ascender, despedir o disciplinar a sus empleados.

Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

III. HECHOS ESTIPULADOS

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. El Sr. José Cardona trabajó desde el 13 de diciembre del 1995 hasta el 5 de julio del 2002, fecha última en que fuera despedido.
2. Durante los últimos tres (3) años el Sr. José Cardona se desempeñó como conductor de camiones.

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Compañía José Santiago tiene un negocio de almacenaje de alimentos en Bayamón, Puerto Rico y los distribuye a través de toda la isla.
2. Esta distribución se hace mediante una flota de camiones propiedad de la Compañía.
3. A cada uno de los chóferes de José Santiago, Inc. se le asigna un listado de clientes que deberá visitar durante su día laborable. Además tienen un ruta específica a seguir durante la entrega de la mercancía.

4. Antes de salir a la entrega de la mercancía los chóferes tienen que reportarse a al almacén de la empresa. Normalmente le es asignado un ayudante al chofer del camión para el recorrido de su ruta.

5. En el año 2001 la Compañía incorporó el sistema de "Sky Tracker" para mejorar su sistema de seguridad, tanto de los chóferes como de los camiones. Este sistema tiene la capacidad de determinar el tiempo y la localización exacta del camión de la empresa

6. Además, los camiones tienen instalado un sistema de comunicación por radio.

7. El 4 de julio de 2002, día de los hechos, al querellante le fue asignada la ruta de negocios de Caguas y Cayey.

8. Al momento del incidente que provocó el despido el querellante había terminado de entregar la mercancía de su ruta e iba de regreso a las facilidades de la Compañía.

9. La carta de despido entregada al querellante con fecha del 5 de julio de 2002 lee como sigue y citamos: "Un informe del Sistema Skytracker indica que el 4 de julio del corriente, usted tomó una ruta alterna demorando su llegada a la compañía. Como consecuencia, usted se detuvo en un lugar que no era cliente de la compañía por espacio de quince (15) minutos aproximadamente. Una vez abandona dicho lugar, es que procede a llegar a la compañía. Este tipo de actuación es intolerable.

En innumerables ocasiones se le ha brindado la oportunidad para que corrija su actitud como empleado de esta compañía y al momento no ha sabido aprovechar la misma.

Es por esta razón y por los actos anteriores por los cuales ha sido disciplinado, que lo estamos dando de baja de esta compañía de forma inmediata.”

10. De la carta de despido no surge que se le disciplinara por no comunicarse a través del sistema de radio instalado en el camión sino por salirse de ruta y tener detenido el mismo por espacio de quince (15) minutos.

11. De la vista ocular efectuada en las facilidades de la empresa para ver el funcionamiento del sistema de Skytracker surgió que el empleado detuvo su camión por unos tres (3) minutos y no por quince (15) minutos como alegó la Compañía en la carta de separación de empleo.

12. Además, en esa vista ocular surgió que en la pantalla de la computadora del sistema de Skytracker no salen los treinta y cinco (35) camiones propiedad de la empresa que en ese momento esta dando servicio de entrega sino que tiene que haber un deseo conciente de contactar y verificar a un camión en particular.

13. Al momento del despido el Sr. José Cardona era delegado de la Unión de los chóferes en la Compañía José Santiago. Además fue miembro del comité negociador del último convenio colectivo negociado con la empresa.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si el despido del querellante, Sr. José Cardona estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveeremos el remedio adecuado. Veamos.

En los casos de despido o separación de un empleado de su empleo de debe demostrar la existencia de justa causa para el mismo, pues se esta privando a un trabajador de su medio de sustento diario. Este es una ruptura unilateral del contrato de trabajo por la Compañía. Este ocurre cuando la empresa da por terminado explicita o implícitamente el contrato de trabajo con uno o más empleados, o cuando el patrono niega explicita o tácitamente a permitir el reingreso del trabajador a su empleo después de éste haber estado ausente en aquellas situaciones en que la ley requiere al patrono reservarle el empleo.² Por otro lado, la Ley de indemnización por despido injustificado dispone que es justa causa para el despido la violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

En este caso la Compañía sostiene que el empleado querellante, Sr. José Cardona incurrió en conducta que constituye justa causa para el despido al detenerse en un lugar que no era cliente de la empresa por espacio de quince (15) minutos aproximadamente.

² Véase Guías para la Interpretación y Aplicación de la Ley Num. 80 en su Nota Preliminar.

Que este tipo de conducta es intolerable.³ Además, sostuvo la Compañía durante la vista de arbitraje que al empleado despedido se le concedieron un sinnúmero de oportunidades en su trabajo pues este empleado tenía una conducta reiterada de violación de las normas y esta violación motivo del despido lo que demostraba era su incapacidad para seguir las normas de la empresa.

Por su parte, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado. Que la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 no favorece el despido como sanción por la primera falta de un empleado. Que no obstante, un patrono puede despedir a un empleado por su primera falta cuando se trata de una ofensa de tal naturaleza que lesione la paz y el buen funcionamiento de la empresa. Además, sostiene que por tratarse de un despido le corresponde a la empresa demostrar la existencia de justa causa para el despido. Veamos.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que el despido no estuvo justificado. El mero detenerse por un espacio de tres (3) minutos cuando el empleado iba de regreso a las facilidades de la empresa no es justa causa para despedir al querellante, Sr. José Cardona. Analizando en su conjunto los hechos de este caso no vemos cual fue el daño al buen funcionamiento y eficiencia de la empresa pues el querellante ya había cumplido con su ruta de entrega de la mercancía a los clientes de la Compañía. Por otro lado, ser despedido sin siquiera tener una reunión con el

³ Exhibits 2 conjunto. Carta de despido del 5 de julio de 2002.

querellante del por qué se detuvo por espacio de tres (3) minutos es un mal proceder que de por sí va en contra de lo justificado de la acción de la empresa.

Por otro lado, la Compañía trató de justificar el despido basándose en la conducta reiterada del querellante que demostraba que éste no se ajusta a expectativas esperadas de la querellada de sus empleados. A fin de probar su caso sometió como prueba una serie de documentación sobre faltas previas del Sr. José Cardona. No obstante, ante dicho intento de prueba no nos queda otro remedio que señalar que cuando el empleado fue despedido en su carta de despido solamente le fue imputado el haberse detenido por un espacio de quince (15) minutos y en ningún momento hubo referencia a conducta previa demostrativa de su incapacidad para ajustarse a las normas de la empresa. De hecho, de la prueba finalmente surgió que no fueron quince (15) minutos sino solamente tres (3) minutos los que estuvo detenido el camión del querellante y cuando iba de regreso a las facilidades de la empresa reiterando que ya había cumplido con la distribución y entrega de la mercancía a los clientes de la Compañía. Por todo lo anterior no nos queda otro remedio en justicia que decretar que el despido del querellante fue uno caprichoso y arbitrario.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del querellante no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata con todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a _____ de noviembre de 2004.

lcm

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy _____ de noviembre de 2004 y se

remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO AGUSTÍN COLLAZO
AGUSTÍN COLLAZO LAW OFFICES
BANCO POPULAR CENTER STE 1110
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO VÍCTOR M BERMÚDEZ PÉREZ
URB VILLA ANDALUCÍA
A-22 CALLE RONDA
RÍO PIEDRAS PR 00926

SR LUIS R SANTIAGO
PRESIDENTE
UNIÓN UAW-LOCAL 2415
URB IRLANDA HEIGHTS
FT-13 CALLE ANTARES
BAYAMÓN PR 00956

SR ARNALDO J GARCÍA
GERENTE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC
P O BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III