

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PUERTO RICO 00918

**B. FERNÁNDEZ & HERMANOS,
INC.**

(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1782

**SOBRE: DESPIDO POR APROPIACIÓN
ILEGAL**

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del presente caso se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de agosto de 2005 y el 7 de septiembre de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 25 de octubre de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR B. FERNÁNDEZ & HERMANOS, INC., en adelante “el Patrono”, comparecieron; el Lcdo. Ericson Sánchez Preks, Representante Legal y Portavoz; Sra. Eva Núñez Ríos, Directora de Recursos Humanos y Testigo; Sra. Mildred García Merced, Vicepresidenta de Finanzas y Testigo; Sr. Enrique Alvarado, Gerente de

Almacén y Testigo; Sr. Miguel A. Morales Ortiz, Empleado de Almacén y Testigo; y el Sr. Luis Hernández Hernández, Asistente de Supervisor de Almacén y Testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante “la Unión”, comparecieron; el Lcdo. Jorge Farinacci, Representante Legal y Portavoz; Sr. José Budet, Representante de la Unión; y el Sr. José Fernández Naranjo, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto.

POR EL PATRONO:

El Árbitro debe resolver conforme al derecho, al Convenio y a la jurisprudencia (Art. XIII, Sección 6 Convenio Colectivo) si el Querellante incurrió en violaciones a las normas y su despido estuvo justificado.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el despido de José Fernández estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, el Árbitro provea el remedio adecuado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

¹ Artículo XIV – Sobre la Sumisión

...

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 resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. PRUEBA DOCUMENTAL**CONJUNTOS**

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre B. Fernández & Hnos., Inc. y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, con vigencia del 1 de julio de 2004 al 30 de junio de 2009.

PATRONO

Exhibit 1. Copia del plano del área de almacén de B. Fernández & Hnos., Inc..

Exhibit 2. Copias del plano del área de la Rampa en el almacén de B. Fernández & Hnos., Inc..

Exhibit 3. Copia de orden y facturas del viaje del 29 de octubre de 2004.

Exhibit 4. Copia de orden y facturas del viaje del 15 de noviembre de 2004 y un plano del carril cincuenta y siete (57) del Muro del Almacén con el orden en que se acomodaron los productos.

Exhibit 5. Copia del vídeo de seguridad obtenido por el sistema de seguridad del Patrono para los hechos ocurridos el 29 de octubre de 2004.

Exhibit 6. Copia del vídeo de seguridad obtenido por el sistema de seguridad del Patrono para los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2004.

Exhibit 7. Copia del contrato probatorio del Sr. José Fernández Naranjo.

Exhibit 8. Copia de la carta de despido del Sr. José Fernández Naranjo, fechada el 15 de diciembre de 2004.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

REGLAMENTO DISCIPLINARIO (Contenido en el Convenio Colectivo)

Las reglas disciplinarias siguientes aplicarán a todo empleado cubierto por el presente Convenio Colectivo en el desempeño de sus deberes.

CONDUCTA	1RA OFENSA	2DA OFENSA	3RA OFENSA
1. Apropiación ilegal de bienes de la Compañía, de otro empleado, de un cliente, suplidor, visitante o contratista o bajo custodia de ésta.	Despido		
4. Negligencia temeraria en el manejo de equipo de la Compañía.	*Rehabilitación como condición de continuidad de empleo	Despido	
6. Daños maliciosos a la propiedad de la Compañía o bajo la custodia de ésta.	Suspensión o despido, según la gravedad de los hechos	Despido	
12. Insubordinación: Negarse a llevar a cabo las funciones propias de su trabajo o abandono de las mismas sin justa causa asignadas por el supervisor o su representante dentro de su horario de trabajo.	Amonestación escrita	Suspensión	Despido
13. Observar conducta ilegal, o lesiva al buen nombre de la empresa.	Suspensión o despido, según la gravedad de los hechos	Despido	
23. Permitir que la propiedad de la empresa se pierda, destruya o reciba daños como resultado de negligencia temeraria.	Suspensión	Despido	
30. Encubrir faltas, actos en violación a las normas de la Compañía o errores operacionales cometidos personalmente o por otros compañeros con la intención de defraudar a la Compañía.	Suspensión	Despido	

* De no aceptar Tratamiento se despedirá al empleado.

Nota:

1. La responsabilidad del empleado se establecerá por la preponderancia de la prueba y el empleado gozará de la presunción de inocencia.

2. Toda acción disciplinaria será notificada por escrito con copia a la Unión.
3. Toda acción disciplinaria de violaciones menos graves caducará a los 9 meses de la fecha en que ocurrieron los hechos que dan base a ella. Aquellas violaciones graves caducarán a los 12 meses.
4. Estas reglas no tendrán efecto retroactivo.
5. Todo caso de violación al reglamento irá al expediente personal del empleado.
6. Cuando un empleado viole este reglamento el Patrono es responsable de tomar la acción correspondiente.
7. Este reglamento es aplicable a todo personal cubierto por la unidad apropiada.
8. Cuando una persona viole más de una regla en una sola situación, se le castigará solamente por la más grave.
9. Las violaciones repetidas de estas reglas de conducta indican que el empleado no es una persona responsable, por tanto el empleado que reciba 5 amonestaciones y/o suspensiones en 1 año, será despedido.
10. Para los efectos de este Convenio se define tardanza como llegada del empleado sobre 10 minutos luego de la hora de entrada, en cuyo caso se le descontará 15 minutos.
11. Ninguna suspensión excederá de 5 días laborables.
12. En los casos en que los empleados hayan incurrido en violación al reglamento y sean cesanteados, de acuerdo al artículo de Reducción de Personal, no se interrumpirá el procedimiento disciplinario si son reemplazados.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Fernández Naranjo, querellante, trabajó como empleado de B. Fernández & Hermanos y se desempeñaba como Empleado de Almacén, en el turno de tres de la tarde a doce de la media noche (3:00 p. m. a 12:00 a. m.).
2. El 29 de octubre de 2004, el Sr. Enrique Alvarado, Gerente de Almacén, se percató que una orden, la cual estaba preparada para introducirla en un camión para su despacho, tenía una incongruencia en la cantidad de cajas de cervezas a ser despachadas con las que había para ser introducidas dentro del camión.
3. Tanto el chofer como el empleado del área le informaron a éste, que la incongruencia se debió a unas cajas que habían sobrado de entregas pasadas.
4. El señor Alvarado solicitó las facturas para poder corroborar la información obtenida.
5. El chofer entregó las mismas y salió a su viaje programado.
6. El señor Alvarado pudo determinar, a base de las facturas, que no existía ningún sobrante, por lo que comenzó una investigación.
7. Una vez concluida la investigación, el resultado fue que se estaban apropiando, ilegalmente, de la mercancía.
8. El vídeo de seguridad obtenido del sistema existente en la Compañía demostró que cuando el querellante estaba trasladando la mercancía desde uno de los

carriles del Módulo B del almacén al área de la rampa, otro empleado, el cual no pudieron identificar, incluyó dos paletas adicionales de cerveza².

9. Dichas paletas incluidas durante el traslado de la mercancía, no formaban parte de la orden a despachar ni de las facturas entregadas.

10. A base de esos hallazgos, se presentó una querrela ante la Policía de Puerto Rico, la cual aún se encuentra bajo investigación.

11. El procedimiento descrito en la vista para el despacho de mercancía es el siguiente:

- a. Las órdenes emitidas por cada cliente se organizan por área; se les asigna un número y se refieren al Administrador del Almacén.
- b. Éste último asigna a un empleado de almacén, conocido como “piquero”, un número de orden e indica el carril o zona, dentro del almacén, donde debe depositar la mercancía.
- c. Cada “piquero” tiene una máquina electrónica conocida como “rangel”, donde al recibir el número de orden, éste lo introduce en el “rangel” y en su pantalla aparece la mercancía a ser recogida. En la máquina también aparece el nombre del empleado, la fecha y el número de orden.

² Cada paleta de cerveza contiene aproximadamente 108 cajas.

- d. El empleado coloca la mercancía en el carril o zona indicada, dentro del almacén en el mismo orden en que aparece la mercancía en el "rangel". Una vez recogida la mercancía, registra la orden en el "rangel" para que sea recogida.
- e. Un asistente del Supervisor se encarga de verificar la mercancía ya "piqueada" y la corrobora con el "picking list" que tenía el "piquero".
- f. Una vez verificada la orden, se notifica al Administrador del Almacén, y éste le refiere la orden al Supervisor de Despacho junto al "picking list" para que éste le asigne a un "ranchero" el despachar la misma al área de la Rampa.
- g. El "ranchero" procede a sacar la orden al área designada en la Rampa.
- h. Una vez sacada toda la mercancía, el Supervisor de Rampa verifica y autoriza la misma, para ser introducida al camión. El Supervisor de Rampa debe firmar la orden si la misma está correcta.
- i. Se procede a entregar la mercancía acompañada de un acuse de recibo. Si existe un sobrante, el "carrero" (empleado que conduce el camión y hace entrega de la mercancía a los clientes) debe devolver éste al almacén.

12. El 15 de noviembre de 2004, el señor Alvarado, en una inspección rutinaria por el área de la Rampa, se percató que uno de los camiones tenía mercancía en exceso a la orden y la factura asignada al viaje.

13. En ésta ocasión verificó rápidamente el vídeo de seguridad tomado en el área de la rampa y notó que el supervisor a cargo de examinar las órdenes y de realizar el conteo final de verificación de las mismas, no realizó dicha labor al camión que tenía la mercancía en exceso.

14. Del propio vídeo pudieron observar que el querellante fue el empleado asignado a llevar la mercancía desde el carril del almacén a la rampa.

15. El señor Alvarado le cuestionó al querellante sobre el caso, pero éste informó que él solamente recogió la mercancía ya ubicada en el carril del almacén (lugar seleccionado donde se colocan las órdenes a ser despachadas), y lo llevó a la rampa (lugar donde se ubican los camiones para recoger las órdenes).

16. El querellante está asignado a realizar otro tipo de labor, aunque dependiendo del volumen de trabajo, se le solicitaba a veces realizar la labor de llevar la mercancía desde los carriles a la rampa.

17. El querellante no tenía que verificar las órdenes, sino que las trasladaba una vez el supervisor las verificaba y le ordenaba llevarlas a la rampa.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El asunto a resolver es determinar si el despido del Sr. José Fernández estuvo o no justificado.

El Patrono alegó que el despido del querellante estuvo justificado, ya que éste había incurrido en las faltas imputadas en la carta de despido, la misma imputaba: “apropiación ilegal de bienes de la Compañía, de otro empleado, de un cliente, suplidor, visitante o contratista o bajo custodia de ésta; negligencia temeraria en el manejo de equipo de la Compañía; daños maliciosos a la propiedad de la Compañía o bajo la custodia de ésta; insubordinación; observó conducta ilegal, o lesiva al buen nombre de la empresa; permitió que la propiedad de la empresa se pierda, destruya o reciba daños como resultado de negligencia temeraria; encubrió faltas, actos en violación a las normas de la Compañía o errores operacionales cometidos personalmente o por otros compañeros con la intención de defraudar a la Compañía”. El Patrono basó dichas imputaciones, luego de la investigación efectuada en la cual concluyeron que, el querellante haciendo el trabajo de “ranchero”³, despachó unas paletas de cerveza que no constaban en la orden dada al empleado del almacén, conocido como “piquero”⁴. Sostuvo que el querellante incluyó unas paletas de cerveza, que no constaban en las facturas ni en las órdenes de compra.

³ Ranchero - empleado del almacén que saca la mercancía desde el carril del almacén hasta la rampa.

⁴ Piquero - empleado del almacén que se encarga de colocar los productos de una orden y los coloca en los carriles del almacén.

La Unión alegó que a base de la totalidad de la prueba presentada en el caso por el Patrono, éste no pudo demostrar el nexo entre la responsabilidad del querellante y los actos ilegales ocurridos. Sostuvo que el querellante desconocía de la procedencia de las paletas de mercancía adicional incluidas ilegalmente y de la verificación o falta de verificación de las órdenes por parte del supervisor de área.

Es de conocimiento general que en los casos que involucren la imposición de una medida disciplinaria, es el patrono quien tiene el peso de probar la ocurrencia de los hechos alegados e imputados. El peso de la prueba descansa en la parte que saldría perdedora si no se presentara prueba. Sin embargo, cuando lo que presupone la medida disciplinaria impuesta es un despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que cualquier juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados y que la pena impuesta es la correcta.

En el caso de marras, durante el desfile de prueba por parte del Patrono, los testigos de éste hicieron las siguientes admisiones: que el querellante no había sido vinculado por la investigación policíaca con los actos ocurridos; que el querellante solamente fue requerido para mover una mercancía la cual no tuvo contacto ni vinculación alguna con ésta anteriormente; y que el querellante desconocía si la orden colocada por el “piquero” para ser despachada estaba o no verificada correctamente por el personal a cargo de dichas labores. No obstante, el testimonio fundamental para la resolución del caso fue brindado por la Sra. Eva J. Núñez Ríos, Directora de Recursos

Humanos, quien declaró, una vez habiendo escuchado y observado la prueba del caso, que el querellante no había incurrido en ninguna de las conductas de disciplina, las cuales se le imputaban en la carta de despido. Debemos recalcar que durante el contra-interrogatorio de la señora Núñez, ésta declaró que de lo analizado y visto el día de la vista, no podía vincular al querellante con la comisión de los actos imputados, los cuales fueron la razón para su despido.

Ante la admisión dada por un testigo principal del Patrono y la totalidad de la prueba del caso, la cual no vincula al querellante con los hechos imputados debemos de revertir la medida disciplinaria impuesta al querellante.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el despido del Sr. José Fernández no estuvo justificado, por lo que se ordena la reposición inmediata en su empleo, el pago inmediato de los haberes dejados de devengar desde su despido hasta la fecha de su reinstalación, y la eliminación de dicha pena de su expediente de personal, así como el pago de honorarios de abogado del diez por ciento (10%).

VIII. REMEDIO

Una de las tendencias que se ha desarrollado desde el caso de Unión Internacional de Trabajadores v. AEELA⁵, donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico, vía sentencia (la cual no fue firmada por ninguno de los jueces), determinó que en casos de despido, cuando el convenio colectivo establece que un Laudo sea emitido conforme a derecho, que el remedio debe ser cónsono con el remedio dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley de Despido Injustificado). Sin embargo, al ser ésta una sentencia, no crea precedente sino que es de carácter persuasivo.

Más aún, dicha sentencia, tampoco nos convence y entendemos que la misma no debe ser aplicada a los demás casos, sin antes analizar los méritos en específico de cada uno de ellos. No obstante, sí concurrimos con la opinión del Tribunal Supremo, en el caso JRT v. Securitas, Inc⁶, donde sostiene que el remedio adecuado bajo un convenio colectivo o un acuerdo de sumisión arbitral, en el cual no limiten los poderes del árbitro, en casos de despido injustificado puede ser distinto al provisto por la Ley 80 y puede así ordenar la reposición del empleado. No sólo es una opinión, la cual crea precedente sino que la misma recoge la razón de ser del arbitraje obrero patronal dispuesto en los convenios colectivos. El eliminar dicho remedio, deja al foro de arbitraje como un mero adorno en la resolución de conflictos.

⁵ Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles v. AEELA, 2001-842.

⁶ JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981).

Debemos añadir que en el caso de JRT v. Hato Rey Psychiatric⁷, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció lo siguiente:

Condicionar un laudo a que sea 'conforme a derecho' significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitida por los Tribunales Supremos de Estados Unidos, y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas y los laudos y escritos de reputados árbitros.

Recalamos que el concepto "conforme a derecho" implica que el árbitro no puede violentar derechos adquiridos ni derechos fundamentales dispuestos en nuestra Constitución. Tampoco puede decidir contrario a decisiones judiciales, ni violentar los derechos y obligaciones establecidas en las leyes laborales. Por tal razón, conforme a las decisiones del Tribunal Supremo y nuestro ordenamiento, es insólito e insostenible limitar el remedio a concederse en casos de despidos, mediante un laudo arbitral al dispuesto en la Ley conocida como la Ley de Despido Injustificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 de diciembre de 2005.

mrs

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

⁷ JRT v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 23 de diciembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ BUDÉT
OFICIAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA EVA NÚÑEZ
DIR DE PERSONAL
B FERNÁNDEZ & HERMANOS
P O BOX 363629
SAN JUAN PR 00936-3629

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

LCDO ERICSON SÁNCHEZ PREKS
SQUARE BUILDING
3 CALLE VELA SUITE 701
SAN JUAN PR 00918-3606

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III