

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

PUERTO RICO TELEPHONE CO.
"la Compañía"

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS**
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1999

**SOBRE: DESPIDO (APROPIACIÓN
ILEGAL)**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

Las vistas en la presente controversia se celebraron los días 14 de agosto, 25 de septiembre y 3 de noviembre de 2006, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación, el 9 de enero de 2007, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Esos días por la PUERTO RICO TELEPHONE CO., en adelante denominada "la Compañía", comparecieron los señores Víctor Ruiz, Pablo W. López Castro; Sra. Mireya Pérez; y el Lcdo. José J. Santiago Meléndez, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS TELEFÓNICOS, en adelante denominado "la Unión", comparecieron el Sr. Juan A. Molina, querellante; y el Lcdo. Oscar Pintado Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y de conainterrogar y de presentar toda la prueba oral como documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del Sr. Juan Molina estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado conforme a derecho.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 18 de enero de 2003 al 17 de enero de 2006.
2. Exhibit II, Conjunto - Reglamento de Disciplina.
3. Exhibit III, Conjunto - Acuse de Recibo del Convenio Colectivo de 29 de enero de 2001.
4. Exhibit IV, Conjunto - Acuse de Recibo del Reglamento de Disciplina de 7 de marzo de 2001.
5. Exhibit V, Conjunto - Carta de Despido de 11 de febrero de 2005.

DOCUMENTO DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Informe de Investigación de los investigadores Edwin Ayala y Pablo W. López de 10-05-2004.
2. Exhibit II, Compañía - video grabado en DVD sobre los días 29, 30 y 31 de agosto de 2004.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Juan A. Molina estuvo o no justificado.

Sostiene la compañía que el despido del querellante estuvo justificado, ya que este incurrió en apropiación de bienes (dinero) de la compañía.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la compañía no logró probar con prueba robusta y convincente lo imputado al querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, entendemos que no le asiste la razón a la Autoridad. Veamos.

En el caso que está ante nos se le imputa al querellante el apropiarse de dinero de la compañía mediante la sustracción de monedas de las alcancías de los teléfonos públicos. Así se le hizo constar al querellante en carta de 11 de febrero de 2005 suscrita por Lourdes J. Santos (Exhibit 5, Conjunto).

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC, 119 D. P. R. 62 (1987); HILTON INT'L CO. v. LOCAL 610; 119 L. R. R. M. 2011 (1985); ALLIS CHALMERS M. F. G. CO., 29 L. A. 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC, supra, dijo:

En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la "justa causa" descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema - el despido - es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado." (Citas Omitidas).

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.¹ Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.²

Por otro lado, la Ley núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 2 dispone que será justa causa para el despido de un trabajador:

- A. Que el obrero siga un patrón de conducta, impropia y desordenada.
- B. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- C. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos enumerados en la ley logró probarnos, el Patrono, que fueron infringidos por el querellante.

¹ Hill & Sinicropi - Evidence in arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D. C., 1987, págs. 40 e. t. al.

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA 185 (K).

La prueba traída ante nos descansó en el testimonio del Sr. Pablo López y un video tomado al querellante. El señor López se circunscribió a testificar sobre la vigilancia que hicieron en algunos y determinados teléfonos de la ruta del querellante y explican las pruebas realizadas a dichos teléfonos. De otro lado presentaron un video, afirmando lo dicho por el señor López y en donde se ve al querellante cuando se baja de una guagua tipo van y se para frente a unos teléfonos públicos. Nada más.

De dicha prueba y/o evidencia no nos demuestran fehacientemente que el querellante haya incurrido en la conducta que le imputa la compañía.

Si bien es cierto que el Patrono tiene el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascenderlos, degradarlos, disciplinarlos, entre otras, no es menos cierto, que cuando este toma una acción contra un empleado como la que aquí nos ocupa, tiene que probar con prueba robusta y convincente y más allá de toda duda razonable, que el empleado incurrió o cometió dicha conducta.

Los árbitros no hacen otra cosa que evaluar la evidencia que está ante su consideración, en este caso las declaraciones vertidas por los testigos, y para ello no poseen un "don divino" que le indique quien dice la verdad. Sobre este particular, el árbitro en el caso GENERAL CABLE CO., 28 LA 99 (1957) dijo:

"Arbitrator are not equipped with any special divining Rod which enables them to know who is telling the truth and who is not."

Tenemos que concluir que la evidencia de la compañía fue insuficiente para demostrar lo imputado al querellante y llegar a la determinación que este cometió la falta.

Nuestro más alto tribunal dejó plasmado en SECRETARIO DEL TRABAJO V. I.

T. T.,³ lo siguiente:

Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.

Finalmente, no es función del Árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial a imponer medidas disciplinarias. En el presente caso entendemos que esa prerrogativa resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

No habiendo encontrado que la prueba presentada por la compañía fuese suficiente como para encontrar que el querellante cometió la falta imputada, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Juan Molina no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata del señor Molina así como también se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir.

³ 108 DPR 547 (1979).

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 18 de enero de 2007.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 18 de enero de 2007 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ J SANTIAGO MELÉNDEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA MIREYA PÉREZ DEL RIO
ADM RELACIONES LABORALES
TELEFÓNICA DE PUERTO RICO
P O BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP EMPLS TELEFÓNICOS
URB LAS LOMAS S O
753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III