

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

MÉNDEZ & CO., INC.
"la Compañía"

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1930

SOBRE: DESPIDO (ROBO)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el miércoles, 8 de noviembre de 2006, a las 8:30 am, 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 21 de diciembre de 2006, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus alegatos.

Ese día comparecieron por MÉNDEZ & CO., INC., en adelante "la Compañía", los señores Waldemar Flores, Director Recursos Humanos; Héctor Rivera, Director de Operaciones; y el Lcdo. Carlos V. J. Dávila; Asesor Legal y Portavoz.

De la otra parte, UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron los señores Ramón Cruz,

querellante; Pedro Rodríguez, Delegado; y el Lcdo. Jorge Carrasquillo Jiménez, Asesor Legal y Portavoz.

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

SUMISIÓN

“Determinar si el despido del Sr. Ramón L. Cruz estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado”.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 30 de agosto de 2002 al 30 de junio de 2006.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta de 30 de noviembre de 2006 suscrita por el Sr. Waldemar Flores Molina.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Memorando de 14 de octubre de 1999 dirigido a H. Rivera.
I - A - Informe Diario del Oficial de 14 de octubre de 1999.
2. Exhibit II - Compañía - Memorando de 25 de abril de 2000 dirigido a Ramón L. Cruz Ramos.
3. Exhibit III - Compañía - Memorando de 18 de febrero de 2005 dirigido a Ramón Cruz.
4. Exhibit IV - Compañía - Manual de Empleados.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

**ARTÍCULO IX
LICENCIA**

Sección 1. ...

Sección 2. ...

Sección 3. La antigüedad terminará y con ello el empleo con la Compañía, al ocurrir cualquiera de las siguientes situaciones:

a) ...

b) despido por justa causa

c) ...

d) ...

**ARTÍCULO X
PROCEDIMIENTO QUEJAS Y AGRAVIOS**

Sección 1. ...

Sección 2. ...

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. ...

Sección 6. El laudo deberá ser conforme a derecho.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Ramón L. Cruz estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía, que el despido estuvo justificado, ya que el querellante tenía conocimiento que se estaba robando mercancía de la compañía y no lo informó.

Por otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar la falta imputada al querellante.

Teniendo las posiciones de las partes estamos en posición de resolver. Veamos.

Para intentar probar su caso la Compañía presentó dos (2) testigos. El primero de ellos, Sr. Héctor Rivera, declaró en síntesis apretada lo siguiente; que se desempeña como Director de Operaciones; que lleva once (11) años en la compañía como Director de Operaciones; que conoce al querellante hace once (11) años; que el día 23 de noviembre de 2005 la Sra. Linda Pérez, Supervisora de Licores, va a su oficina para indicarle que un empleado unionado le había mencionado que un empleado del almacén en coordinación con uno de los carreros habían sacado mercancía ilícita del almacén; que le informa, además, que Juan Báez le menciona a Tomás Molina, que otro empleado, Manuel Berríos le había indicado que él había sacado esa mercancía junto a Pablo Alicea, escondiendo la misma en una paleta de Heineken; que Molina le dice a Pablo Alicea que había llamado al querellante para pedirle el teléfono de Manuel Berríos, quien es el que saca la mercancía del almacén; que procede a entrevistar las personas involucradas; que el señor Berríos acepta que sacó la mercancía junto a Alicea y que éste acepta a su vez lo imputado por la compañía; que la mercancía eran varias cajas de Whiskey Johnnie Walker Black Label.

El segundo testigo, el Sr. Waldemar Flores, en síntesis apretada declaró; que se desempeña como Director de Recursos Humanos; que el querellante le solicita reunirse a solas con él; que el querellante le expresa preocupación de una llamada que había recibido amenazante, que si decía lo que sabía; su familia y él corrían peligro; que el querellante le dijo que tenía conocimiento, pero que en ningún momento estuvo involucrado en lo que hicieron sus compañeros; que el querellante le dijo que recibió una llamada de Pablo Alicea para que éste le diera el teléfono de Manuel Berríos; que el querellante le informó lo que estaba sucediendo.

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

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

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

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley,³ que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- 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 logró probarnos la compañía que fueron infringidos por el querellante.

No encontramos en el convenio colectivo, que es la ley entre las partes, excepto en el Art. IX, supra, que el despido sea o será por justa causa. Esta ascepción aquí enumerada es de aplicabilidad a los efectos de que el empleado perderá su antigüedad si el despido fuese por justa causa. Pero, aún así, si tomáramos como buena, que los despidos en la compañía fueran por justa causa, en el caso que nos compete, la

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

³ Idem.

compañía no logró demostrarnos que hubo justa causa para el despido del Sr. Ramón Cruz.

En este caso se le imputa al querellante el tener “conocimiento de un robo” en la compañía y no informarlo a la gerencia del mismo. Nos preguntamos, si la compañía procedió a despedir a los empleados directamente envueltos y que confesaron su fechoría; ¿por qué al querellante que no tuvo participación alguna en estos hechos? ¿Por qué sí los culpables confesaron, porque ir contra el querellante?

Entendemos que la prueba testifical traída por la compañía ha sido insuficiente para sostener el despido del querellante.

No queremos pasar por alto, que la compañía, mediante el testimonio del Sr. Waldemar Flores, Director de Recursos Humanos, manifestó que existe un Manual de Empleados (Exhibit 4, Compañía), y que tomando de base el mismo, se llegó a la decisión de prescindir de los servicios del querellante. Si bien es cierto que existe dicho Manual, no es menos cierto, que el mismo no contiene unas sanciones disciplinarias. Por lo tanto, no podemos atemperar el mismo a la controversia que está ante nos.

Traemos a colación lo esbozado por nuestro Tribunal Supremo en el caso de SECRETARIO DEL TRABAJO v. I. T. T.⁴

Para el trabajador, partícipe 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

⁴ 108 DPR 547 (1979).

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.

Dicha expresión recoge en gran medida del peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió justificadamente a un trabajador. Nuestro mas alto foro indica que “grave” a de ser la falta, pero que “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

Finalmente, no es función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de marras, entendemos que la sanción disciplinaria resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

No habiendo encontrado que la prueba presentada por la compañía fuera suficiente para probar lo imputado al querellante, procedemos a emitir, el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Ramón L. Cruz no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata del señor Cruz, así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 11 de enero de 2007.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 11 de enero de 2007 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR WALDEMAR FLORES
DIRECTOR DE PERSONAL
MÉNDEZ & COMPANY
P O BOX 363348
SAN JUAN PR 00936-3348

LCDO CARLOS V J DÁVILA
BUFETE FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JORGE CARRASQUILLO JIMÉNEZ
BUFETE DELGADO, FARINACCI & VÉLEZ
URB PÉREZ MORRIS
8 CALLE ARECIBO SUITE 200
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ L CORTÉS
UNIÓN TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III