

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

CEMEX CONCRETOS, INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE
READY MIX INC.
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-28

SOBRE: DESPIDO
RUBÉN ROSA SÁNCHEZ

ÁRBITRA:

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de autos se celebraron los días 11 y 14 de julio de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. A las partes se les concedió hasta el 15 de agosto de 2008 para someter Alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Compañía o Patrono: Lcda. Lourdes G. Aguirrechu, Asesora Legal y Portavoz; Lcda. Vanesa Vicens, Abogada Laboral Interna de Cemex, Oyente; Sr. Juan Navarro Cordero, Jefe de Operaciones y Testigo; Sr. Elías Acevedo Medina, Testigo; y el Sr. Santiago Carrión Torres, Empleado Unionado y Testigo.

Por la Unión: Lcdo. Elías Dávila Berríos, Asesor Legal y Portavoz; Lcda. Brenda Berríos, Asesora Legal y Portavoz Alterna; Sr. Rubén Rosa Sánchez, Querellante y Testigo; Sr. Juan Rabell, Presidente y Testigo; y el Sr. Ramón Fuentes, Asesor Laboral.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en cuanto a la sumisión por lo que sometieron proyectos por separado.

PATRONO:

Que la Honorable Árbíto determine si el despido de Rubén Rosa fue o no por causa justificada.

De determinar que no se justificó, el Árbíto dispondrá el remedio.

UNIÓN:

Que la Honorable Árbíto decida conforme los hechos, el Convenio y el Derecho Aplicable si procede o no el despido del señor Rubén Rosa.

De determinar que no procede el árbitro tendrá entera discreción para emitir el remedio apropiado.

En vista de que las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, y luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, determinamos¹ que la controversia a ser resuelta es la siguiente:

¹ **ARTÍCULO XIII- SOBRE LA SUMISIÓN**, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que:

Determinar si el despido del Sr. Rubén Rosa estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado que se provea el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS

Cemex Concretos² es una empresa dedicada al negocio de manufactura y venta de concreto. La misma opera varias plantas de concreto en Puerto Rico.

Entre las partes aquí en controversia, existe un Convenio Colectivo (Exhibit 1 Conjunto) con vigencia del 1ro. de mayo de 2007 al 30 de abril de 2010.

La Compañía tiene un Manual de Procedimientos Empleados Unionados (MPEU), (Exhibit 2 Conjunto) mediante el cual establece las normas o reglas de conducta que se espera los empleados observen y cumplan, para lograr un mejor ambiente laboral.

Entre las reglas de conducta promulgadas en el MPEU, en la Sección I, Reglas Generales, Artículo IV, Propiedad de la Compañía, inciso b, establece: “Ningún empleado removerá o dispondrá de cualquiera clase de artículo, equipo vehículo, (sic) material o cualquier otro tipo de propiedad de la compañía sin una autorización específica de su supervisor inmediato”.

“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) asuntos(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Anteriormente conocida como Ponce Ready Mix.

De otro lado, el MPEU en la Sección V – Medidas Disciplinarias, Artículo II – Razones para despido inmediato, inciso 1, establece: “Hurto, robo, apropiación o destrucción intencional de propiedad de la compañía o de otros empleados”.

El Sr. Rubén Rosa, Querellante, trabajó en Cemex Concretos desde el 5 de noviembre de 1966 hasta el 14 de junio de 2007, cuando fue despedido. Éste llevaba cuarenta (40) años trabajando para la Compañía. Al momento del despido, trabajaba como Operador de Equipo Pesado en la Planta de Guayama.

Juan Navarro era el Jefe de Operaciones de la Planta de Guayama y Supervisor directo de Rubén Rosa. Navarro también tenía a cargo las Plantas de Maunabo, Patillas y Ponce.

El 5 de junio de 2007, Navarro dio instrucciones a Nelson Cotto, Obrero de la Planta de Guayama, de que organizara el almacén para guardar las gomas de repuesto que utilizan los equipos pesados en la planta.

El trabajo se realizó al día siguiente, según le informó Cotto a Navarro, ya que Navarro no estuvo en la Planta de Guayama el día que se hizo el trabajo.

Los trabajos fueron realizados por Nelson Cotto, Santiago Carrión, quien laboraba como Obrero II (“labor”) y Rubén Rosa, quién ayudó moviendo las gomas con el “loader”. Éste colocaba las gomas en la puerta de entrada al almacén para que Cotto y Carrión las acomodaran adentro.

Al día siguiente de realizarse los trabajos, Elías Acevedo, Asesor de GINCO³ en Cemex, llamó por teléfono a Juan Navarro, quien estaba en la planta de Guayama y le pidió que buscara la computadora (CPU) que había guardado en el almacén. Acevedo necesitaba la computadora (CPU) para sustituirla por la que utilizaban en la Planta de Utuado, debido a que la computadora se les dañó.

Juan Navarro fue al almacén y no encontró la computadora (CPU). Llamó al celular a Nelson Cotto, quien se encontraba en la Planta de Canovanillas. Cotto le indicó el lugar donde él y Santiago Carrión habían colocado la computadora en el almacén, (al lado del monitor en una tablilla). Navarro no encontró la computadora en el lugar indicado, por lo que procedió a llamar a Carrión y le preguntó por la misma. Carrión contestó que “sí lo que estaba buscando era lo que estaba ahí”, él vio el día antes a Rubén Rosa salir del almacén cargando una “caja crema” que Cotto y él habían colocado en el mismo sitio donde Navarro estaba buscando.

Navarro le dio instrucciones a Carrión que buscara a Rosa. Carrión fue donde Rosa y le indicó: “Rubén, Juan está buscando lo que tú te llevaste”. En vista de que Rosa no llegaba, Navarro lo llamó por teléfono y le dijo que viniera donde él.

Rubén Rosa fue donde Navarro, quien le preguntó si tenía la computadora (CPU) y Rosa le contestó que sí. Que se la había llevado para su casa porque quería hacer una prueba con la computadora de su casa.

³ Gestión Integral del Negocio de Concreto (por sus iniciales “GINCO”).

Navarro le indicó a Rosa que fuera a su casa a buscar la computadora. Rosa fue a buscar el CPU y se lo entregó en presencia de Daniel Rivera, otro empleado.

Que el CPU que Rosa se llevó para su casa contenía información confidencial de Cemex tales como los programas, fórmulas y recetas de las ligas de los componentes para hacer las mezclas de concreto, también tenía archivos de clientes, entre otros.

El Querellante fue despedido el 14 de junio de 2007, por infringir las normas de conducta de la Compañía. Específicamente, se le imputa apropiación de una computadora de la Compañía, sin autorización.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de marras nos corresponde resolver si el despido del Sr. Rubén Rosa, estuvo justificado o no.

Alega la Compañía que el señor Rosa, Querellante, fue despedido por llevarse para su casa el CPU de una computadora de la Compañía sin la debida autorización del Sr. Juan Navarro, Jefe de Operaciones de la Planta de Guayama y Supervisor inmediato del Querellante.

La Unión, por su parte, alega que el Querellante contó con la autorización del Sr. Santiago Carrión, para llevarse el CPU de la computadora que había en el almacén. Sostiene que el Manual de Empleados, Sección V, Unidades Disciplinarias, Artículo 1, "Razones para despido inmediato" establece que sólo procederá el despido inmediato en casos de "*Hurto. . . apropiación o destrucción intencional*". Añade, que el hurto es un

acto de naturaleza penal que implica que la persona que lo realiza tiene la intención de apropiarse de un bien ajeno y hacerlo propio. Sin embargo, esta no es la situación del caso de Rosa, ya que éste no hurtó nada. El hecho de tomar prestada la computadora no establece una falta "grave".

Continuo alegando que la violación de la disposición establecida en el Código de Ética de la Compañía,⁴ Sección 13, Protección de Activos intencionalidad, Inciso 13.2 permite llevarse propiedad de la Compañía si "se cuenta con la autorización por escrito del supervisor". Por lo que, del Querellante haber incurrido en algún acto sancionable, sería este. En otras palabras, *no tenía la autorización escrita para tomar el bien prestado*. Ello así, la violación a dicha disposición no puede acarrear la sanción de despido. Mucho menos en el caso del Querellante, quien es un trabajador de 40 años en la Compañía y quien no tiene historial disciplinario previo.

En los casos de despido es el patrono quien, de ordinario, tiene el peso de la prueba. Corresponde a éste probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el convenio colectivo y la ley.

En el caso de autos las relaciones obrero patronales están regidas por un Convenio Colectivo.⁵ Mediante el Artículo V, Derechos de Administración, Inciso 2 y 3 del Convenio, las partes negociaron y así, la Unión le confirió la facultad a la Compañía

⁴ El documento citado no fue sometido en evidencia.

⁵ Exhíbit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 5 de agosto de 2005 hasta el 5 de agosto de 2008.

de crear reglas de disciplina, además, se reconoce el derecho de la Compañía de despedir o disciplinar cualquier empleado por causa justificada. En el Artículo VIII, Disposiciones Generales, Inciso 2, nuevamente, la Unión, acordó que: “La Compañía establecerá las reglas de conducta interna que deberán ser obedecidas por los empleados mientras estén al servicio de la Compañía en horas de trabajo”.

El Exhibit 2 Conjunto, Manual de Procedimientos Empleados Unionados (MPEU), cumple con el requisito de establecer las normas y reglas de conducta deseables aplicable para todos los que laboran en la Compañía.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

No existe controversia en cuanto a que el Sr. Rubén Rosa, se llevó el CPU de una computadora que se encontraba en el almacén de Guayama sin la autorización de su supervisor el Sr. Juan Navarro. Así lo admitió el Querellante, durante la audiencia de arbitraje. No obstante, la Unión entiende que la falta cometida por el Querellante no es una grave que merezca el despido como medida disciplinaria, ya que el Querellante se llevó el CPU, porque el Sr. Santiago Carrión, quien se desempeñaba como “labor”, autorizó a que se la llevara. Además, entiende la Unión que por ser la primera falta cometida por el Querellante en los cuarenta (40) años de servicio para la Compañía, la medida es una excesiva.

Del testimonio aportado por el señor Carrión, empleado unionado y Testigo del Patrono, surge que él no autorizó a Rosa a llevarse el CPU de la computadora. El

Testigo reconoce que es un empleado más, su puesto es de "labor", por lo que, no tiene facultad alguna para autorizar al Querellante a llevarse el CPU. Añade, que el día de los hechos, cuando regresaba de tomar su "break", vio cuando el Querellante se llevaba el CPU, pero no le dijo nada.

El testimonio de Carrión, persona muy humilde, de poca escolaridad y quien lució muy serio, firme y seguro declarando, contradice la versión del Querellante, quien atestiguó que Carrión lo autorizó a llevarse el CPU, después de haberse limpiado el almacén. La versión ofrecida por Rosa, en nada concuerda con lo declarado por los demás testigos del Patrono.

De la prueba testificar, presentada por el Patrono, se desprende que al día siguiente de limpiar el almacén, surgió la necesidad de la computadora. Por lo que, Juan Navarro, supervisor del Querellante, luego de preguntar a Carrión sobre el paradero del CPU, y Carrión indicarle que se lo llevó Rosa, Navarro le pregunta a Rosa si tenía el CPU. En ese momento, el Querellante admite tenerlo en su casa. Entonces, Navarro manda a Rosa que fuera a buscarlo. Cosa que el Querellante hizo y lo entregó en presencia de otro compañero de trabajo, Daniel Rivera.

La prueba aportada por la Compañía nos ha merecido entera credibilidad. En donde hay contradicción, entiéndase en la prueba testificar, corresponde al árbitro evaluar y ponderar cada testimonio a base de la situación planteada.

En el campo obrero patronal distinguidos tratadistas⁶ han enumerado varios factores a la hora de evaluar la credibilidad de un testigo, a saber:

- ✓ “demeanor” del testigo; manera en que testifica;
- ✓ carácter de su testimonio;
- ✓ su capacidad para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual testifica;
- ✓ su carácter de honestidad y veracidad;
- ✓ existencia o ausencia de parcialidad o interés;
- ✓ alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
- ✓ actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

De otra parte, tomando como marco las disposiciones del Convenio conforme lo establece el Artículo V, Derechos de Administración, Inciso 2 y 3, y el Artículo VIII, Disposiciones Generales, Inciso 2, supra, el Patrono actuó dentro de su prerrogativa gerencial y a tenor con lo pactado por las partes en cuanto a las normas de conducta. El hecho de que el Querellante se llevó el CPU, sin la debida autorización, viola la norma de la Compañía al quedar enmarcado en lo que constituye una *apropiación de la propiedad*

⁶ Hill & Sinicropi - Evidence in Arbitration, 2nd Ed, BNA, Washington, D.C. 1980; págs 101.

de la Compañía. En cuyo caso, la medida disciplinaria aplicada está cualificada en el MPEU como una de las razones para despido inmediato. Regla que a su vez el Querellante, declaró no era necesario que se advirtiera. Éste, admite que no es necesario que le digan que nadie se puede llevar propiedad de la Compañía. Igualmente, admite que la Unión le ha dado copia del Convenio Colectivo, y que “lo ha leído”. Por consiguiente, tenía conocimiento de lo establecido en el Artículo VIII, Disposiciones Generales, Inciso 2: “La Compañía establecerá las reglas de conducta interna que deberán ser obedecidas por los empleados mientras estén al servicio de la Compañía en horas de trabajo”.

Sobre el establecimiento de las normas o reglas de conducta de una empresa y su aplicación, es harto conocido en nuestro ordenamiento jurídico que los manuales de personal son parte del contrato de empleo, por lo que el patrono viene llamado a seguirlo. En el caso de autos, las reglas de conducta de la Empresa contenidas en el MPEU y marcadas como Exhibit 2 Conjunto, forman parte del Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo es considerado un contrato, por tanto, tiene fuerza de ley entre las partes contratantes, siempre y cuando no contravengan la ley, la moral ni el orden público. AMA v. JRT, 114 DPR (1983), Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963).

De otra parte, la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 en el Artículo II, dispone:

“...en circunstancias especiales, **ciertos actos aislados pueden revestir tal seriedad que pueden dar base al despido justificado** ya que pueden poner de manifiesto una clara e indubitable condición de carácter, que por la gravedad de las consecuencias que haya acarreado o puedan acarrear, o por revelar, de por sí, una actitud no susceptible de cambio, ponen de relieve, desde ese momento, aquella configuración del carácter que el legislador sabiamente exigió, como norma general que no se dejase depender en su apreciación de un acto aislado del empleado.” Énfasis suplido. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80, página 32 (2000).

Del testimonio del Querellante surge que el propósito de llevarse el CPU para su casa fue para hacer una prueba con la computadora de su casa, ya que la misma no prendía. Por lo que, quería verificar si era el monitor o el CPU lo que estaba dañado. De esta manera, uno de sus hijos, quienes según el Querellante, tienen conocimiento de computadoras, podían detectar el problema.

En cuanto al planteamiento de la Unión, de que Rosa no tuvo una *intención criminal*, al llevarse el CPU para su casa, sin la autorización de su Supervisor, por lo que la falta cometida no es de tal gravedad que amerite el despido en primera ofensa, repetimos, el Querellante violó las normas de conducta al apropiarse de propiedad de la Compañía. El llevarse el equipo de la Compañía es una falta grave que no importa el tiempo⁷ que el empleado lleve en la Empresa o su historial de disciplina, en el caso de

⁷ Véase Miranda Ayala v. Hospital San Pablo, 2007 TSPR 63. En este caso el empleado llevaba veinticinco años trabajando para el Hospital San Pablo, el mismo fue despedido por *apropiarse* de varias cajas de cervezas pertenecientes al Hospital.

autos, conlleva el despido. La intención con la que, alegadamente, se llevó la computadora (CPU) no exime al Querellante de haber cometido una falta grave. El CPU pertenecía a Cemex y el Querellante no podía llevárselo sin la debida autorización.

Hemos de enfatizar que es, altamente, conocido en el campo laboral el hecho de que no es necesario incluir en un reglamento o manual de disciplina ciertas normas cuya violación constituye falta mayor. "...[U]na persona de inteligencia normal tiene que saber que asesinar a otro empleado en el lugar de trabajo, agredir físicamente al patrono sin razón alguna que justifique este hecho, hurtar mercancía del patrono... constituyen faltas mayores o graves que no debe incurrir nunca". (Énfasis nuestro.) A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 7ma ed., 2001, San Juan, pág. 138.

No hay duda de que la decisión tomada por la Compañía, fue una a tono con el Convenio Colectivo, así como, el derecho aplicable. La actuación del empleado violó las normas razonables de la Compañía y refleja una actitud y un detalle de su carácter lesivo a la ordenada marcha del mismo. No existen vicios de arbitrariedad en la decisión tomada por la Compañía. En ausencia de vicios de arbitrariedad en la decisión tomada por la Compañía, la misma debe prevalecer.

La autoridad del árbitro emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existe entre las partes. J.R.T. v. Vigilante, Inc. 125 DPR 581 (1990); J.R.T. v.

Corporación de Crédito Agrícola, 124 DPR 846 (1989); J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62 (1987).

Este principio se estableció y sentó pautas en Stockham Pipe Fittings cuando allí se dijo:

“The only circumstances under which a penalty imposed by management can be rightfully set aside by an arbitrator are those where discrimination, unfairness, or capricious and arbitrary action are proved-in other words, where there has been abuse of discretion...”

The penalty imposed for an offense rests in the sound discretion of management. Arbitrator’s have no right to substitute their judgment for that of management except where there has been an abuse of discretion.” (Énfasis añadido).

A tenor con lo anteriormente expuesto, distinguidos árbitros se han expresado y han sostenido la discreción del patrono al sancionar a un empleado. Las sanciones disciplinarias impuestas por el patrono no deben revocarse por el hecho de que el árbitro hubiese impuesto otro tipo de sanción. “No corresponde al árbitro sustituir su criterio por el de la gerencia, siempre y cuando exista una base razonable para sostener la decisión administrativa...” Condado Holiday Inn, Caso Núm.: A-2489, Pedro Santos. Otras decisiones sobre el particular: Puerto Rico Telephone Co. Caso Núm.: A-05-85, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm.: A-02-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm.: A-1012, Fernando Hernández Benítez; Bauer

Brother Co., 23 LA 696, (1954); Miami Rivet of Puerto Rico, A-1281, Benjamín Totti Lugo; Roper Corp, 79 LA 45, 1982.

Por los fundamentos anteriormente esgrimidos, el Convenio Colectivo, y la Ley aplicable, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Rubén Rosa estuvo justificado. Por lo tanto se confirma la sanción impuesta.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 24 de febrero de 2009.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 24 de febrero de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN RABELL
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES
READY MIX INC
PO BOX 194263
SAN JUAN PR 00919-4263

LCDA LOURDES AGUIRRECHU
RIVERA TULLA & FERRER
CALLE QUISQUEYA 50 3ER PISO
SAN JUAN PR 00917-1212

LCDA BRENDA BERRIOS MORALES
1000 AVE MUÑOZ RIVERA SUITE 301
SAN JUAN PR 00925

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III