

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**ALTERNATE CONCEPTS INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-1384

SOBRE:

**DESPIDO POR APROPIACIÓN
ILEGAL**

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 7 de agosto de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 25 de septiembre de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR ALTERNATE CONCEPTS INC.: el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; Lcda. Iris V. Hernández, Gerente de Recursos Humanos, testigo; Sr. Miguel Cintrón, testigo; Sr. José Cruz, testigo; y la Sra. Soniemmi Rodríguez, Oficial Jurídico, observadora.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, Sr. Ángel Vázquez, Representante de la Unión; Sr. Aníbal Picón, Delegado; Sr. Wilfredo Fontáñez, Delegado; el Sr. Manuel Muñoz, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto, no obstante, cada una presentó su respectivo proyecto. Los mismos se detallan a continuación:

POR ALTERNATE CONCEPTS:

Si el despido del Querellante fue por justa causa, a raíz del convenio, el derecho, y la prueba desfilada. Que emita los remedios aplicables, si algunos.

POR UNIÓN DE TRONQUISTAS:

Que la Árbítro determine si, de acuerdo a la prueba desfilada, el Convenio, el Convenio Colectivo, se justifica o no el despido del Sr. Manuel Muñoz, incluyendo el determinar si la sanción disciplinaria impuesta por el patrono es razonable de acuerdo a las circunstancias del caso. De determinar que no se justifica el despido y/o que es irrazonable, provea el remedio adecuado.

Ha tenor con la facultad provista en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto por esta Árbítro es el siguiente:

¹ “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 precisos a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”. Art.14, Inciso b.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante Manuel Muñoz estuvo o no justificado. Emitir el remedio adecuado, conforme a la determinación tomada.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 5

Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía de establecer sus políticas; manejar sus negocios de acuerdo a su experiencia, buen juicio sobre negocios y las condiciones fluctuantes para: determinar la cantidad de empleados necesarios en un momento dado; determinar las clasificaciones de y seleccionar todos sus empleados; subcontratar trabajo de la unidad según estipulado en el Artículo 4 de este Convenio; desarrollar reglas y reglamentos razonables para administrar las operaciones de su negocio y el comportamiento de sus empleados; ejecutar disciplina por violaciones a las reglas y otra conducta perjudicial; suspender o despedir sus empleados por causa justa; dirigir y controlar sus negocios y todas las operaciones relacionadas con la misma. Todos los derechos mencionados deben ser ejercidos sujeto a las provisiones de este Convenio. La Compañía, además, tiene el deber de velar por la salud, seguridad y protección de sus empleados y clientes y puede controlar, emplear, contratar, transferir y disciplinar a sus empleados salvo como expresamente se limita por o en otra manera estipulada en este Convenio. Las partes entienden y acuerdan que las antes mencionadas disposiciones de derechos de la Compañía no excluyen otras prerrogativas no enumeradas y que sean necesarias para el funcionamiento normal del negocio de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Alternate Concepts, Inc., en lo adelante “la Compañía”, es la empresa a cargo de ofrecer servicios de administración y mantenimiento al tren urbano.
2. El Sr. Manuel Muñoz, aquí querellante, ocupó una plaza como Técnico Especialista de Vehículos en la Compañía. Su tarea principal consistía en ofrecer mantenimiento al equipo y maquinaria del tren.
3. El 25 de septiembre de 2007, el Querellante fue amonestado, mediante memorando escrito, por haber incurrido, el 20 de septiembre de 2007, en una agresión verbal hacia un superior. Éste aceptó haber incurrido en la falta, por lo que ofreció sus disculpas al mismo.
4. El 25 de septiembre de 2007, el Querellante fue amonestado, nuevamente, mediante memorando escrito, por haber sido sorprendido, el 21 de septiembre de 2007, durmiendo en horas laborables. Éste alegó sentirse enfermo, debido a la convalecencia de una cirugía de hernia a la cual había sido sometido recientemente.
5. El 15 de octubre de 2007, el Querellante fue amonestado, nuevamente, mediante memorando escrito, por haber incurrido en el manejo negligente del montacargas o “forklift”, al exceder la velocidad permitida en el perímetro.

6. El 15 de septiembre de 2008, el Querellante tomó un angular de metal que se encontraba en las instalaciones de la Compañía para efectuar un trabajo en su hogar.
7. El 14 de octubre de 2008, el Querellante compró un angular nuevo, a un costo de \$65.00 para reemplazar el sustraído previamente.
8. El 17 de noviembre de 2008, el Querellante fue despedido de su empleo. La Compañía le imputó haber incurrido en la violación a la Regla #4 contenida en el Artículo 13, Sección A, del Convenio Colectivo, por apropiación de propiedad de la Compañía.
9. El 8 de diciembre de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante estuvo injustificado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante, Manuel Muñoz, estuvo o no justificado. Alternate Concepts alegó que éste incurrió en la violación a la Regla #4, Sección A, Artículo 13, del Convenio Colectivo, al remover y apropiarse de un angular², sin autorización previa de la Compañía.

Para sostener su contención, ésta presentó el testimonio del supervisor de taller de mantenimiento preventivo, quien indicó, entre otras cosas, que se percató de que

² Viga de acero en forma de "L".

faltaba uno de los angulares necesarios para la construcción de una mesa; que inquirió por él, pero desconoce cuando fue sustraído, y si en algún momento, el mismo haya sido repuesto. Asimismo, la Compañía también presentó el testimonio del supervisor de vehículos, de aquel entonces, quien testificó haber estado presente en la investigación, sin embargo, desconoce el día y la manera en que fue sustraído el angular en cuestión.

La Unión, por su parte, sostuvo lo injustificado de la sanción impuesta, y, en consecuencia, solicitó su inmediata restitución. Ésta pretendió establecer, mediante el testimonio del Querellante, que no había política establecida sobre los materiales de desecho o “scrap”, y que lo acostumbrado en la Compañía era permitirle a los empleados remover cualquier material considerado desecho para ser utilizado para su uso personal. Según alegó el Querellante, éste tomó el angular, que a su juicio, se encontraba deteriorado, y dispuso del mismo para efectuar un trabajo en su casa. Posteriormente, al ser inquirido sobre el angular, por su superior, decidió comprar uno nuevo y reponerlo a la Compañía.

Así las cosas, corresponde determinar si el Querellante incurrió o no en la falta imputada. La apropiación ilegal consiste en la usurpación de bienes ajenos. Aún en ausencia de disposición contractual, dicha falta constituye una ofensa extremadamente seria, que inclusive, podría estar sujeta a una pena de destitución, sin necesidad de haberse aplicado la disciplina progresiva. Ahora bien, para sostener la imposición de

una penalidad por razón de apropiación ilegal, es fundamental el establecimiento de los siguientes elementos: (1) el bien es de la propiedad del patrono, otro empleado, cliente o miembro del público; (2) el empleado ejercía control sobre el bien; (3) el bien fue tomado sin autorización previa; y (4) el bien fue tomado con la intención de hurtarle o apropiarse del mismo.

El elemento mental requerido para configurar el acto de apropiación ilegal o hurto, establecida como delito en el Código Penal de Puerto Rico, requiere como elemento esencial del mismo, la intención específica de apropiarse de unos bienes. Pueblo v. Padró Ríos 105 DPR 716 (1977). La intención, según se conoce, se manifiesta por las circunstancias relacionadas con la falta, y el sano juicio y discreción del imputado. Una intención maliciosa se presume por la manera y deliberación con que se intente o cometa un acto ilegal con el propósito de perjudicar al otro. Pueblo v. Carmona Rivera, 143 DPR 907 (1997). La intención es una condición subjetiva que sólo puede ser establecida con prueba de las circunstancias relacionadas con la comisión de la falta y la conducta del imputado. Pueblo vs. Flores Betancourt, 124 DPR 867.

Precisamente, esa intención maliciosa y criminal, a la que hacemos alusión en el párrafo anterior, es la que la Compañía no pudo demostrar en el presente caso. Todo tiende a indicar, especialmente, a tenor con el testimonio del Querellante, que éste tomó el angular en cuestión bajo la creencia de que dicho material se trataba de productos inservibles, que conforme a lo acostumbrado, serían desechados por la Compañía. De

otra manera, no nos hace sentido el hecho de que el propio Querellante, de manera abierta y sin esconderse, atara el material a su vehículo, y saliera por el portón principal sin ser cuestionado por el personal de seguridad de la empresa. De hecho, abona a nuestro pensar, el que la Compañía, quien no logró configurar el elemento de intención maliciosa, no haya presentado cargos criminales, por estos actos.

Así las cosas, luego de aquilatar la prueba presentada por las partes, y formular la apreciación de hechos, a tenor con la credibilidad que nos mereciera los testimonios desfilados, procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

El despido del querellante, Manuel Muñoz, no estuvo justificado. Se ordena su inmediata restitución, más el pago de los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de marzo de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de marzo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR ANÍBAL PICÓN
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR WILFREDO FONTÁNEZ
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA IRIS V HERNÁNDEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24, CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
COND MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO ALCIDES REYES GILESTRA
EDIFICIO SPRINT
METRO OFFICE PARK
LOTE 18 SUITE 304
GUAYNABO PR 00968

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA