

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

VAQUERÍA TRES MONJITAS, INC.
(Compañía)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES, LOCAL 481
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-2314

SOBRE: DESPIDO - JORGE RIVERA
(INCUMPLIMIENTO DE NORMAS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el lunes, 28 de abril de 2014, 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 3 de julio de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por VAQUERÍA TRES MONJITAS, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Luis Rodríguez Paz, director Recursos Humanos; y el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES, LOCAL 481, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Jorge Rivera, querellante; el Sr. Andrés Lloret, secretario-tesorero; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

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

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, le solicitamos que sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

Por la Compañía:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Jorge Rivera estuvo o no justificado de conformidad con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estar justificado, que el Honorable Árbitro declare NO HA LUGAR la querella y desestime la misma con perjuicio.

Por la Unión:

Que determine el Honorable Árbitro si el despido del Sr. Jorge Rivera estuvo o no justificado, de no estarlo se solicita muy respetuosamente que se le reinstale en su puesto y se le paguen los haberes dejados de percibir con cualquier pronunciamiento que de acuerdo al Convenio Colectivo proceda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Jorge Rivera estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 2008 al 2012..

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO V
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1:

- A. ...
- B. ...
- C. ...
- D. ...
- E. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por causa justificada.

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Jorge Rivera estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante violó las normas establecidas por esta.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar la justa causa ni logró demostrar con prueba robusta, clara y convincente la falta imputada al empleado.

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

La Compañía para probar su caso presentó a testificar al Sr. Luis Rodríguez Paz. Éste en síntesis apretada declaró que se desempeña como Director de Recursos

Humano; que trabaja desde 1984 en la Compañía; que conoce al Querellante; que este tenía el puesto de Chofer-Vendedor Sustituto del Departamento de Ventas; que el vendedor tiene su ruta asignada y tiene que salir a repartir la mercancía; que la mercancía se coteja al salir de la Compañía y al llegar a ésta; que para octubre de 2009 el empleado Jorge Rivera sale con un compañero a entregar 100 cajas de jugo; que cuando llegaron a la Compañía de realizar su trabajo, el Querellante le dice a su compañero que fuera a buscar su carro y colocara 5 cajas de jugo; el Querellante entra a la Compañía con la guagua vacía; que se procede a realizar una investigación por parte de la Compañía; que se procede a despedir al Querellante porque no se permite montar productos en un carro privado; que el compañero que acompañaba al Querellante, Carlos Ramos, no se despidió, está trabajando en la Compañía.

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.”

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.¹ Debemos apuntarla, 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 sustente, 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

El Convenio Colectivo en su Artículo V, *supra*, dispone que la Compañía podrá despedir empleados por causa justificada. Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que 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.

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

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

³ Idem.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

La prueba presentada por la Compañía no es o no fue lo suficiente para demostrar, en efecto, el Querellante cometiera la falta que se le imputa. La Compañía no logró probar o establecer que los servicios prestados se afectaran; que la imagen de la Compañía fue lacerada; que la conducta del Querellante ocasionara grandes problemas operacionales; sobre todo, que afectara el buen y normal funcionamiento de la empresa. Hay que tener en cuenta, que en este campo el principio de justa causa exige que debe haber proporción entre la falta cometida y la acción disciplinaria; la ausencia de este requisito, torna injustificado el despido; tanto es así, que al compañero que iba con el Querellante la Compañía no lo disciplinó y lo dejó trabajando.

No queremos terminar sin traer a colación lo que nuestro Tribunal Supremo manifestó en Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979):

“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 justifica 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 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.”

Esta expresión de nuestra más alta curia concluye categóricamente que “grave ha de ser la falta, pero cristalina debe ser la prueba que se pretenda para justificar el despido.”

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

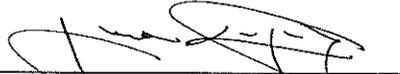
A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Jorge Rivera no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2014.



JORGE L. TORRES PEAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

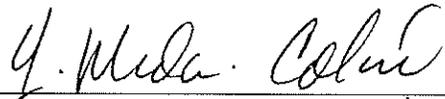
Archivado en autos hoy, 10 de julio de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANDRES LLORET
SECRETARIO TESORERO
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR LUIS F RODRIGUEZ PAZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
VAQUERIA TRES MONJITAS
PO BOX 366757
SAN JUAN PR 00936-6757

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
BUFETE SIMONET SIERRA
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III