

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00919-5540

**PAN AMERICAN GRAIN MFG. CO.,
INC.**

(Patrono)

Y

**CONGRESO DE UNIONES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05--1856

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-01-101

**SOBRE: DESPIDO POR TRABAJAR
CON OTRO PATRONO SIN DEBIDA
AUTORIZACIÓN**

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró los días 21 de noviembre de 2003 y 19 de febrero de 2004, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó debidamente sometido el 29 de abril de 2004.

Por Pan American Grain Mfg. Co. Inc, en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron, el Lcdo. Rafael J. López Rivera, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Luis Juarbe, Director de Recursos Humanos y Testigo; y, Sr. Antonio Jacobs, Gerente de Planta y Testigo.

Por el Congreso de Uniones Industriales, en adelante "la Unión", comparecieron, el Sr. José A. Figueroa, Presidente y Portavoz; Sr. Arturo Figueroa, Testigo; y Sr. Sergio Matías, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto, por lo que ambas sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Determinar, si la reclamación es o no arbitrable.

Determinar, si el despido del Sr. Sergio Matías, estuvo o no justificado. Resuélvase conforme al Convenio Colectivo. De la Honorable Ábitro determinar que al obrero le asiste la razón, lo que ésta parte niega, que provea aquellos remedios que en derecho procedan. Que se calculen los salarios percibidos desde la fecha del despido, en aras de ver si el obrero cumplió con su deber de mitigar daños, únicamente si se determina que a éste le asiste la razón.

Por la Unión:

Determinar si el despido del Sr. Sergio Matías (delegado) estuvo o no justificado. De no estarlo que la Ábitro provea el remedio adecuado.

Determinar si la Compañía cumplió con el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

Acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente.

De determinar que sí lo es, determinar si el despido del querellante Sergio Matías, estuvo o no justificado. De no estarlo, aplicar el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XX PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 2. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier diferencia de interpretación por cualquier motivo entre la UNIÓN y la COMPAÑÍA que envuelva el significado y la aplicación de una disposición específica de este Convenio; cualquier controversia, disputa o conflicto entre la UNIÓN y la COMPAÑÍA sobre la suspensión o despido de uno o más empleados cubiertos en la unidad contratante, dicho asunto será resuelto conforme a la siguiente manera:

A. Primer Paso: Conferencia entre el empleado envuelto, el delegado de la UNIÓN y el supervisor inmediato del empleado envuelto. Esta conferencia se llevará a cabo después de horas laborables, excepto en casos de despido o suspensión, que se podrán ver inmediatamente, siempre y cuando la COMPAÑÍA no se afecte en sus labores normales.

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

B. Segundo Paso: Si el asunto no pudiera ser resuelto mediante el Primer Paso que antecede, habrá una reunión entre el Presidente de la UNIÓN o su representante autorizado y el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado para tratar de resolver la controversia. Esta reunión se llevará a cabo, no más tarde de ocho (8) días laborables, después de haber surgido la controversia.

Sección 3. La COMPAÑÍA y la UNIÓN prepararán un formulario que será llevado por las partes en cada paso del procedimiento.

Sección 4. Si la disputa no ha sido resuelta en el segundo paso, cualquiera de las partes podrá solicitar del Honorable Secretario del Trabajo de Puerto Rico, que someta una lista de tres (3) árbitros disponibles para ver el caso. La parte que solicita el arbitraje tachará un nombre de la lista y la otra parte tachará otro nombre. El restante será el Árbitro designado para ver el caso. La solicitud para la lista de árbitros deberá someterse por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables, de no haberse llegado a un acuerdo en el Segundo Paso.

ARTÍCULO XIV

LICENCIAS

...

Sección 3.

a. Cuando un empleado permanente cubierto por este Convenio tenga que ausentarse del trabajo por razones de salud, mediante certificación médica competente, la COMPAÑÍA le concederá licencia sin paga de clase alguna de parte de la COMPAÑÍA por un período que no excederá de veinticuatro (24) meses, siempre y cuando traiga una certificación de que continúa bajo tratamiento por lo menos cada tres (3) meses. La COMPAÑÍA podrá enviar al empleado a un médico seleccionado por ésta para verificar su enfermedad.

b. Si un empleado en esta licencia trabajara para otro patrono, sin la autorización de la COMPAÑÍA, éste podrá ser despedido por la COMPAÑÍA.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El aquí querellante, Sergio Matías, trabajó para la Compañía en calidad de Empleado Diestro A, hasta el 2 de junio de 2000, cuando fue despedido de su empleo por la alegada violación del Artículo XIV, Sección 3 (b) del Convenio Colectivo², supra.

El 19 de agosto de 1999, previo a la fecha de despido, el querellante se acogió a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante “el Fondo”, tras haber reportado una lesión sufrida mientras trabajaba.³

El 1ro. de noviembre de 1999, el Fondo determinó dar de alta definitiva al querellante, luego de éste haber recibido el máximo de beneficios de tratamiento.⁴

El 10 de marzo de 2000, el Sr. Luis A. Juarbe, Director de Recursos Humanos, le notificó al querellante que, habiendo transcurrido el término conferido por la Ley del Fondo para solicitar reinstalación a su empleo y no haberlo hecho, se le estaba eliminando su puesto, efectivo a dicha fecha. Indicó, además, que se había tomado en

² Exhibit Núm. 2(a), 2(b) y 3 - Patrono

³ Exhibit Núm. 7 - Patrono

⁴ Exhibit Núm. 8 - Patrono

consideración que el 7 de marzo de 2000, el querellante quedó de presentar una excusa médica para el 10 de marzo de 2000, y a dicha fecha no lo había hecho.⁵

El 28 de marzo, el señor Juarbe, acusó recibo de un certificado médico expedido a favor del querellante en el cual se recomendaba que éste permaneciera en descanso hasta nuevo aviso.⁶

Para dicha fecha, la Compañía dejó sin efecto la terminación de empleo del querellante notificada para el 10 de marzo de 2000, extendiéndole una licencia por enfermedad que estaba disfrutando.⁷ Dicha extensión se tradujo a una licencia sin sueldo que provee la Sección 3 del Artículo XIV, supra, del Convenio Colectivo.

La Unión, posterior al recibo de la notificación de despido del querellante, envió una comunicación escrita dirigida al Patrono para el 5 de junio de 2000⁸, en la cual se indicó que el despido del querellante era injustificado y discriminatorio, por razón sindical, solicitando que se retirara inmediatamente.

El 7 de junio de 2000, el Patrono, mediante comunicación escrita, informó a la Unión que conforme a la política adoptada por la Compañía e informada previamente, se procedía a devolver las siguientes comunicaciones escritas enviadas por la Unión, a saber: cinco (5) cartas originales, una (1) carta del 19 de mayo de 2000,

⁵ Exhibit Núm. 9 - Patrono

⁶ Exhibit Núm. 10 - Patrono

⁷ Exhibit Núm. 11 - Patrono

⁸ Exhibit Núm. 4 - Patrono

una (1) carta del 22 de mayo de 2000, y tres (3) cartas del 26 de mayo de 2000; además, de once (11) comunicaciones enviadas por vía fax, dos(2) del 30 de mayo de 2000, cinco (5) del 31 de mayo de 2000, una (1) del 1 de junio del 2000 y tres (3) del 5 de junio de 2000 (entre éstas, la que concierne al querellante).

El 9 de junio de 2000⁹, la Unión, suscribió una comunicación escrita dirigida al Patrono, donde solicitó una reunión para el cumplimiento del Segundo Paso del procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo XX, supra, relacionada con el despido del querellante.

V. PLANTEAMIENTO SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA

Sostuvo el Patrono que la Unión no cumplió con las disposiciones del Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Artículo XX, supra, del Convenio Colectivo.

Indicó, que la carta de la Unión del 5 de junio de 2000, en la que alega su inconformidad con el despido del querellante, no cumple con los requisitos para la reunión del Primer Paso, de la Sección 2(A) del Artículo XX del Procedimiento de Quejas y Agravios, supra.

Señaló, además, que de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo, la reunión del Segundo Paso, la cual debe celebrarse no más tarde de ocho

⁹ Exhibit Núm. 5 - Patrono

(8) días laborables después de haber surgido la controversia, está supeditada a la reunión del Primer Paso. Que la comunicación de la Unión de fecha de 9 de junio de 2000, pero recibida para el día 14 de junio de 2000, no se contestó, toda vez que a dicha fecha no se había celebrado la reunión del Primer Paso, y por lo tanto no procedía la reunión del Segundo Paso. Que el 14 de junio de 2000, era la fecha límite para celebrar la reunión del Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sostuvo, además, que la Unión, mediante la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro¹⁰, radicó la presente querrela ante el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante “el Negociado”, para el 26 de junio de 2001, esto es, un (1) año más tarde. Que a tenor con la Sección 4 del Procedimiento de Quejas y Agravios, la solicitud para la lista de Árbitros deberá someterse por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables, de las partes no haber llegado a un acuerdo. Que la Unión no actuó, oportunamente, al haber solicitado el inicio de los trámites de la presente querrela ante el foro de arbitraje un (1) año más tarde de lo que hubiera correspondido ser la fecha de la reunión para el Segundo Paso, de haberse celebrado la misma el 14 de junio de 2000.

Por su parte, la Unión alegó, que para el 2 de junio de 2000, el Patrono se negó a aceptar la entrega del formulario Procedimiento de Quejas y Agravios que ambas partes utilizan y cumplimentan para el trámite de querrelas en el Primer y Segundo

¹⁰ Exhibit Núm. 6 - Patrono

Paso¹¹, como dispone la Sección 2(A) del Procedimiento de Quejas y Agravios, supra; de manos del propio querellante Sergio Matías, quien se presentó a la Compañía.

Señaló, que el Patrono se negó a dar cumplimiento al Segundo Paso de la Sección 2(B) del Procedimiento de Quejas y Agravios, al tomar la determinación unilateral de no querer reunirse ni comunicarse con el Presidente de la Unión, así como de no recibir comunicación de parte de éste sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios; además de haber devuelto toda comunicación y documentación, previamente enviada, relacionadas con el trámite de querellas pendientes entre las partes, incluyendo la presente¹².

Sostuvo, que la presente querrella se radicó en tiempo ante el foro de arbitraje del Negociado como dispone la Sección 4 del Artículo XX, supra. Que la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, documento del Negociado a ser utilizado por las partes para la radicación de querellas, mediante el cual se radicó la presente querrella, fue preparado el 23 de junio de 2000 y presentado al Negociado el 26 de junio de 2000. Que dicho documento refleja un error de parte del Negociado en la fecha de recibido (“ponche”), indicándose el año 2001 en lugar del año 2000. Que de los restantes documentos, sometidos en evidencia, relacionados con el manejo de la presente controversia en el proceso arbitral, se desprende que la Solicitud para Selección o Designación de Árbitro se sometió en tiempo.

¹¹ Exhibit Núm. 5 - Unión

¹² Exhibit Núm. 5 - Unión

Solicitó la Unión, que toda vez que el Patrono no cumplió con las disposiciones de las Secciones 2 y 3 del Artículo XX del Convenio Colectivo, la presente querrela debe determinarse a favor de la parte querellante.

Analizado el Artículo XX de Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, supra, encontramos que el mismo en su Sección 2(A) - Primer Paso, dispone, solamente, que se celebrará una conferencia entre el empleado involucrado, el Delegado de la Unión y el supervisor inmediato del empleado, la cual se llevará a cabo fuera de horas laborables; disponiéndose, además, que dicha conferencia, tratándose de un caso de despido, podrá llevarse a cabo de forma inmediata sin que se afecten las labores en la Compañía.

La prueba sometida ante nos, revela que dicha reunión entre las partes no se llevó a cabo. Es la contención del Patrono que la reunión para el Primer Paso no fue debidamente solicitada por la Unión según los requisitos que dispone la Sección 2(A), del Procedimiento de Quejas y Agravios, supra.

De la disposición, previamente señalada, nada indica relacionado con los requisitos específicos a seguir por la Unión, para el trámite del Primer Paso.

Desconocemos cuáles son los requisitos que, alegadamente, le corresponde realizar la Unión y ésta no cumplió para determinarnos al respecto. El Patrono no demostró si a la Unión le correspondía solicitar, ya por escrito, verbal u otra forma, la reunión entre las partes para el Primer Paso.

Conocemos, sin embargo, que para el 7 de junio de 2000, el Patrono informó a la Unión, que devolvían las comunicaciones escritas enviadas para mayo y junio de 2000, entre las cuales se incluyó la comunicación del 5 de junio de 2000, donde la Unión expresó su posición respecto a la acción disciplinaria de despido del querellante.

Del documento Procedimiento de Quejas y Agravios, presentado por la Unión como el formulario que, alegadamente, cumplimentan las partes para dicho procedimiento, se observa que el mismo se divide en tres partes, a saber: *A. Primer Paso; B. Contestación de Queja o Agravio por Supervisor; y C. Segundo Paso.*

Cada una de estas partes tiene unas secciones o espacios en blanco en donde suscribir la información pertinente. En la primera parte *A. Primer Paso*, se indica el nombre del aquí querellante, Sergio Matías como reclamante agraviado, una breve descripción del agravio de parte de la Unión, y se menciona el Artículo XX, Sección 9 del Convenio Colectivo, como el artículo del Convenio Colectivo violado, además, de información pertinente a la reclamación. El espacio designado para incluir información relacionada con la fecha del recibo de dicho documento por el supervisor, se encuentra en blanco. Las partes *B* y *C* del resto del documento también se encuentran en blanco.

El Convenio Colectivo, en su Artículo XX, Sección 3, supra, dispone que las partes prepararán un formulario que será llevado entre éstas en cada paso del procedimiento.

El Patrono no contravino el formulario presentado por la Unión, sin embargo, niega que dicho documento se haya presentado a la Compañía.

Analizada la prueba presentada, entendemos, que no es lo suficientemente convincente para concluir que el 2 de junio de 2000, la Unión realizó las gestiones debidas para presentar dicho documento al Patrono.

Por otra parte, la determinación del Patrono de devolver las comunicaciones de la Unión, incluyendo la del 5 de junio de 2000, en la que la Unión impugnaba la determinación de la Compañía de despedir al querellante, a tono con la política asumida por el Patrono para dicho período, pudo haber impedido el recibo de cualquier comunicación de parte de la Unión en cumplimiento con los requisitos del Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

La anterior arroja dudas respecto al cabal cumplimiento de cada una de las partes para el procedimiento de querellas entre éstas, lo cual nos impide determinarnos a favor de una u otra sobre el planteamiento de falta de arbitrabilidad de la presente querella planteada ante nos.

Es norma arbitral, a base del criterio de la Trilogía de los casos de Steelworkers del 1960, que en casos de dudas sobre la arbitrabilidad de una querella, se favorece la opción que contribuya a permitir la arbitrabilidad de la misma¹³.

Finalmente, revisados los Libros de Correspondencia General del Negociado de Conciliación y Arbitraje para los años de 2000 y 2001, éstos revelan que en el correspondiente al año 2000, la Unión radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, relacionada con una querella del Sr. Sergio Matías, en fecha del 26 de junio de 2000; mientras que en el correspondiente al 2001, no surge información que certifique que para el 26 de junio de 2001, la Unión radicó solicitud alguna, relacionada con una querella del Sr. Sergio Matías o de cualquier otro asunto.

VI. MÉRITOS DE LA QUERELLA

Con respecto a los méritos de la querella, el Patrono alegó, que el 16 de mayo de 2000, el querellante Sergio Matías fue sorprendido trabajando en un proyecto de construcción del patrono Mambí Development, Inc. Que el querellante violó las disposiciones del Artículo XIV, Sección 3 (b), supra, del Convenio Colectivo, que se le prohíbe al empleado trabajar para otro patrono mientras se encuentre bajo una licencia por enfermedad, sin la debida autorización de la Compañía, por lo que se determinó despedirlo de su empleo.

¹³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5th edit., 1997, NBA, Pág. 308.

El Patrono sometió los testimonios de los señores Antonio Jacobs, Gerente de Operaciones de Arroz Rico y Luis Juarbe, Director de Recursos Humanos.

Como primer testigo, el Patrono presentó al señor Antonio Jacobs. Este declaró que de camino a su trabajo, mientras transitaba por el área de Isla Verde en San Juan, observó al querellante realizando labores de ligar cemento frente a un edificio en construcción ubicado en la Calle Loiza, Diez de Andino en el área de Isla Verde. Que dicha construcción se anunciaba como un proyecto de Mambí Development, Inc.

Señaló, además, que al llegar a su trabajo, le comunicó al Sr. Luis Juarbe, Director de Recursos Humanos y al Sr. José González, Presidente de la Compañía, lo que había observado. Que éstos se dispusieron visitar el lugar de la construcción en horas de la tarde de ese día 16 de mayo de 2000. Que, aproximadamente, entre la 1:00 p.m. a las 1:45 p.m., llegaron al lugar de la construcción. Que Juarbe y González se dirigieron a la entrada principal del edificio en construcción, mientras él continuó por el exterior del edificio para ver si tenía otra salida. Que observó al querellante sobre un andamio realizando labores con cemento en una pared en el interior del edificio. Que el querellante, al percatarse de la presencia de los oficiales de la Compañía, saltó del andamio y salió corriendo en busca de una salida por la parte posterior del edificio tratando de escapar del lugar. Que el querellante, al no encontrar salida, se regresó y se enfrentó con los señores Juarbe y González. Que el señor González confrontó al querellante con el hecho de que estaba trabajando para

otro patrono, mientras se encontraba en licencia por enfermedad, sin la debida autorización de la Compañía. Que el querellante admitió a los oficiales allí presentes, que estaba trabajando en dicho lugar debido a que le resultaba más fácil que la labor que realizaba en la Compañía, y porque el dinero que recibía del Fondo del Seguro del Estado no era suficiente. Que, posteriormente, el señor González le indicó al querellante que no volviera a la Compañía, pero que luego se evaluaría su situación para una determinación final.

Indicó, además, que ese 16 de mayo de 2000, llevó consigo una cámara fotográfica. Que tomó una foto del proyecto y otra del querellante, quien se encontraba junto a los señores Juarbe y González, mientras conversaban. Que tomó las fotos para evidenciar si el querellante estaba o no trabajando para otro patrono. Que se comunicó por teléfono con el patrono Mambí Development con el propósito de corroborar lo que había observado. Que de Mambí Development le confirmaron que el querellante trabajaba para dicha empresa. Que no hizo otra gestión al respecto.

El segundo testigo del Patrono, Luis Juarbe, declaró por su parte, que Jacobs le informó que observó al querellante realizar labores en un proyecto de construcción. Que informaron de esto al Presidente de la Compañía, Sr. José González. Que los tres (3) se dirigieron a dicho lugar en horas de la tarde, aproximadamente, a la 1:00 p.m. Que allí se estaba construyendo un "Food Court". Que al llegar observó que el querellante se encontraba sobre una plataforma de madera realizando labores de

“empaquetado” en una pared del edificio en la obra de construcción. Que al verles, el querellante se “tiró al piso” y corrió hacia el interior del edificio. Que luego el querellante salió nuevamente y se dirigió hacia donde Jacobs y él se encontraban. Que se confrontó al querellante y éste admitió que estaba trabajando allí. Que al preguntársele por qué no había regresado a trabajar a la Planta (la Compañía), el querellante respondió que el trabajo que hacía en la obra de construcción era más fácil y porque no le daba el dinero que recibía del Fondo del Seguro del Estado. Que el señor González le informó que se tomaría unas determinaciones sobre su caso y luego se marcharon.

Indicó, además, que se realizó una investigación para confirmar si el querellante estaba trabajando en dicho lugar y por cuanto tiempo. Que no estuvo a cargo de dicha investigación. Que el señor Jacobs hizo una llamada telefónica al patrono Mambí Development a cargo de la obra. Que a tenor con dicha llamada se confirmó que el querellante trabajaba para el patrono Mambí Development. Que no se le entregó documento alguno sobre la investigación ni recuerda que se confrontó al querellante con dicha información.

La Unión, por su parte, no presentó prueba. Sostuvo, sin embargo, que el Patrono no demostró que el querellante se encontraba trabajando para otro patrono en violación del Artículo XIV, supra, del Convenio Colectivo.

Señaló la Unión, que la evidencia testifical presentada por el Patrono fue contradictoria. Que los testimonios de los señores Juarbe y Jacobs, únicos testigos presentados por el Patrono, se contradicen en varios aspectos relacionados con la hora que éstos y el Sr. González se presentaron al lugar, lo que hizo el querellante al verles llegar y donde se encontraba ubicado el querellante cuando conversaba con los señores González y Jacobs; además, si se confrontó o no al querellante con la información de la investigación, alegadamente, realizada, y si se informó al querellante, para ese día 16 de mayo de 2000, que no volvería a trabajar más en la empresa o se esperaría a una determinación luego de la investigación que se realizara.

Además, que la evidencia demostrativa, a base de las fotografías tomadas por el señor Jacobs, es inconclusa con respecto a la debida identificación del querellante. Que las fotos presentadas no identifican a las personas que se muestran en las mismas, ni se observa a ninguna de estas personas en alguna actividad física o de trabajo, o que dicha actividad o trabajo es a beneficio de otro patrono, como Mambí Development. Que, por lo tanto, se debe concluir que el querellante no se encontraba realizando una labor ni que la misma se realizó para otro patrono.

Sostuvo, además, la Unión, que el Patrono no presentó prueba directa relacionada con el proceso de investigación que la Compañía, alegadamente, llevó a cabo. Que lo declarado en la vista de arbitraje sobre las gestiones realizadas con el

patrono Mambí Development, constituye prueba de referencia. Que el Patrono no presentó documentos correspondientes ni prueba testifical fehaciente que corrobore lo alegado.

III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Surge de la prueba sometida, que el aquí querellante se encontraba en una licencia sin sueldo por 24 meses bajo el Artículo XIV del Convenio Colectivo, supra, por razón de una condición médica (lesión sufrida en el área de trabajo) que le impedía trabajar.

El artículo, previamente mencionado, dispone que el empleado, que se encuentre disfrutando de dicha licencia, y trabaje para otro patrono, sin la autorización de la Compañía, podrá ser despedido.

Es la contención de la Unión que la prueba presentada por el Patrono no demostró, de forma clara y convincente, que el querellante estaba trabajando para otro patrono mientras disfrutaba de una licencia por enfermedad.

La prueba principal del Patrono consistió en los testimonios de los señores Jacobs y Juarbe, de los cuales sostuvo que evidencian, de manera concluyente, la falta del querellante.

Para sostener sus alegaciones, el Patrono, además, sometió evidencia demostrativa con la presentación de dos (2) fotografías¹⁴ tomadas el día de los hechos por uno de los testigos.

Con respecto a la evidencia demostrativa encontramos que el propósito primordial de la misma es hacer que el testimonio de un testigo sea más creíble. Las normas que regulan el uso de este tipo de evidencia ante los tribunales son generalmente aplicables en el arbitraje laboral. La regla básica estipula que la evidencia demostrativa debe ser autenticada por el testimonio del testigo que declara sobre los hechos, demostrando que el objeto, escena o hechos que se ilustran en la foto, tiene alguna conexión con el caso, razón por lo cual la hace relevante¹⁵.

El principio sobre el cual se estipula qué fotografías son las que, comúnmente, son admitidas en evidencia, es el mismo que fundamentalmente regula la admisión de otro tipo de evidencia demostrativa, tales como: dibujos ilustrativos, mapas y diagramas. Bajo esta teoría una fotografía es un retrato gráfico de un testimonio oral y se convierte en evidencia admisible solo cuando la misma es una representación correcta de los hechos relevantes que fueron observados por el testigo. (Ibid)

¹⁴ Exhibits Núm. 12(a) y 12(b) - Patrono

¹⁵ Fairweather's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th Ed., BAN, (1999), Pag. 348

En el caso **Kooyumjian v. Stevens**, 10 Ill. App.2d 378, 135 N.E.2d 146, 151 (1956), se indicó que el testigo debe tener conocimiento personal de la escena u objetos en cuestión y testificar que han sido mostrados correctamente en la fotografía.

Por lo tanto, la admisión de dicha evidencia depende de que la misma se autentique debidamente.¹⁶.

En **Airco Alloys and Carbide**, 63 LA 395, se indicó que “una sola foto vale por mil palabras”. Por lo tanto, la tendencia moderna ha sido la de admitir este tipo de evidencia en todo procedimiento adversativo siempre y cuando la fotografía esté debidamente autenticada e identificada.

Existe, también, el viejo refrán de que las fotografías no mienten, pero hoy día el conocimiento de la tecnología moderna con respecto a los diferentes tipos de lentes y ángulos fotográficos, etc, nos indican que en el mejor de los casos las fotografías por sí solas ya no son concluyentes de lo que se muestran en las mismas, a menos que estén apoyadas en los testimonios directos de aquellas personas quienes declaran que presenciaron los hechos, escena u objetos que se muestran en la foto. (**Ibid**)

En el presente caso, en la primera foto (Exhibit Núm. 12(a)), se ilustra un rótulo anunciando la construcción de un “Food Court”, un proyecto a construirse por Mambí Development, como su desarrollador, y el número telefónico de éste.

¹⁶ Edward Cleary, Mc Cormick on Evidence, 3rd. Ed. West §Publishing Co., (1984), § 214, Pag 671

En la segunda foto (Exhibit Núm. 12(b)), se observan a tres (3) personas, una (1) de éstas se presenta a espaldas y las dos (2) restantes se encuentran de costado. De dicha foto podemos observar lo que parece ser una imagen lateral del querellante en aparente conversación con una de las personas (ninguna de estas tres (3) personas fueron debidamente identificadas por los testigos), en el interior de lo que parece ser una estructura en construcción.

Obviamente la intención del Patrono al someter las fotografías señaladas es demostrar lo observado por los testigos, esto es, que el querellante fue sorprendido en el área de construcción del proyecto de Mambí Development. Por ende, que el querellante se encontraba trabajando en dicho lugar.

Las fotos presentadas, sin embargo, no ubican al querellante en el proyecto de construcción ni revela al querellante en el acto físico de la realización de una tarea y/o que la misma se realizaba para beneficio de otro patrono, en este caso, de Mambí Development.

El lenguaje del Artículo XIV, supra, es meridianamente claro en cuanto a la actividad que se le prohíbe al empleado que está disfrutando de una licencia bajo el Artículo XIV, supra, esto es, la de trabajar para otro patrono durante el período de la licencia concedida, sin la autorización de la Compañía, lo cual podría conllevarle el despido.

Es axiomático en el campo laboral que en la interpretación del convenio colectivo, las palabras debe dársele el significado usual y ordinario de éstas que dicta el sentido común, en ausencia de cualquier otra intención claramente expresada.

(Armstrong Rubber Co., 57 LA 1267)

En el área industrial el concepto de trabajo implica un esfuerzo físico o mental, complejo o sencillo, fácil o pesado, que esté controlado o requerido por un patrono, el cual se realiza para el beneficio de dicho patrono y de su negocio (**Ibid**).

Entendemos que el concepto de trabajo al que se refiere el Artículo XIV, supra, es aquel que el empleado inicia luego de comenzada la licencia y que se hace para el beneficio de otro patrono.

Lo anterior presupone, para el presente caso, que se haya demostrado que el querellante se encontraba en dicha relación de trabajo.

En el presente caso el peso de la prueba le correspondía al Patrono, por lo que éste tiene que probar que el querellante, mientras se encontraba disfrutando de la licencia del Artículo XIV, supra, trabajaba para otro patrono, en violación de dicho Artículo.

Para sostener su posición el Patrono alegó que se realizó una investigación, cuyo resultado indicó que el querellante trabajaba para Mambí Development. La información que, alegadamente, el Patrono obtuvo de Mambí Development, por sí

sola, y sin prueba de corroboración que la apoye, es considerada prueba de referencia. El Patrono no presentó prueba fehaciente de la alegada investigación que realizó ni de los resultados de la misma que corrobore los testimonios ofrecidos.

Con respecto a dichos testimonios, entendemos que los mismos no revelan las contradicciones e inconsistencias aludidas por la Unión, que consideremos significativas, a parte de la percepción personal que cada testigo tuvo de lo observado, como tampoco revela la intención premeditada de causar perjuicio al querellante.

Sin embargo, entendemos que dicha prueba testifical presentada por el Patrono, no es suficientemente concluyente para determinar que el querellante se encontraba trabajando para otro patrono. En el presente caso el Patrono no probó que el querellante trabajaba para Mambí Development.

Dado que los Tribunales han reconocido la amplia facultad que tienen los árbitros para otorgar remedios adecuados en ausencia de restricción en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión, se ordena la reposición del querellante en su empleo y el pago de todos los haberes dejados de percibir por éste desde el momento en que se decretó su despido injustificado. *JRT v. National Packing, Co.*, 112 DPR 162

(1982); JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981); JRT v. N.Y. & P.R.S\ S Co., 69 DPR 782 (1949).¹⁷

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La presente querrela es arbitrable. El despido del querellante, Sergio Matías, no estuvo justificado. Se ordena su reposición a partir del vencimiento de la licencia concedida bajo el Artículo XIV, supra, con los haberes dejados de percibir correspondientes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 23 de febrero de 2005.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 23 de febrero de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

¹⁷ En Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico v. Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio o Implementos Agrícolas, U.A.W., Local 1850, el Tribunal Supremo resolvió, Vía Sentencia, que en casos de despidos cuando el Convenio Colectivo establece que un Laudo que se emita conforme a derecho, el remedio a ser utilizado es aquel cónsono con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, s.e., conocida también como la Ley de Despido Injustificado.

No obstante, llamamos la atención al hecho de que no se trata de una Opinión del Tribunal sino que se trata de una Sentencia, a cual tiene un efecto persuasivo, no obligatorio y los argumentos allí expresados no nos convencen. Entendemos que tenemos el poder de ordenar la reposición del empleado con todos los haberes dejados de percibir por el tiempo en que éste estuvo separado de su empleo.

SR LUIS A JUARBE
DIRECTOR RECS HUMANOS
PAN AMERICAN GRAIN
9 CALLE CLAUDIA ESQ BEATRIZ
PARQUE INDUSTRIAL AMELIA
GUAYNABO PR 00968

SR ANTONIO JACOBS
GERENTE DE PLANTA
9 CALLE CLAUDIA ESQ BEATRIZ
PARQUE INDUSTRIAL AMELIA
GUAYNABO PR 00968

LCDO RAFAEL J LÓPEZ RIVERA
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

SR JOSÉ A FIGUEROA RÍOS
PRESIDENTE
CONGRESO DE UNIONES INDS DE PR
PO BOX 344
CATAÑO PR 00962

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS
PO BOX 277
CATAÑO PR 00963-0277

SR SERGIO MATÍAS
DELEGADO
CONGRESO DE UNIONES INDS DE PR
PO BOX 344
CATAÑO PR 00962

Milagros Rivera Cruz
Técnica Sistema de Oficina III