

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

**PAN AMERICAN GRAIN
(Patrono o Compañía)**

Y

**CONGRESO DE UNIONES
INDUSTRIALES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A- 02-1783

**SOBRE: INFORMACIÓN FALSA EN
INFORME**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estaba señalada para el 18 de octubre de 2004 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las partes fueron debidamente notificadas mediante comunicación escrita con fecha del 9 de septiembre del 2004 de que ese día se efectuaría la vista de arbitraje. Ese era el señalamiento número seis notificado por este foro para que se llevaran a cabo los procedimientos arbitrales. En el día pautado para los procedimientos la Unión no compareció. El Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Aplazamientos o suspensiones, incomparecencias, tardanzas y desistimientos, en su sección c señala y citamos: "Incomparecencias- si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el

árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro:

1. podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;
2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión solo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo XI Inciso i) de este Reglamento;
3. o, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia”.

En este caso decidimos continuar con los procedimientos con la parte compareciente. Por la Compañía comparecieron: el Lcdo. Rafael López Rivera, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Luis Juarbe, Director de Recursos Humanos y Testigo.

II. SUMISIÓN

La sumisión sometida por la Compañía fue la siguiente:

1. “Si el caso es procesalmente arbitrable.
2. Si el despido ocurrido fuera de la vigencia del convenio colectivo puede dilucidarse en arbitraje.
3. Si el despido fue justificado. Resuélvase conforme a derecho”.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO I PRERROGATIVAS DEL PATRONO

Sección 1. La Unión reconoce que es derecho exclusivo de la Compañía dirigir, administrar y/u operar los negocios, establecer y mantener en buen funcionamiento normas de trabajo. Así mismo, reconoce que el derecho de controlar,

supervisar y en general administrar la COMPAÑÍA, son funciones exclusivas de la COMPAÑÍA. El establecimiento de nuevos empleos, la eliminación o cambios de empleo existentes, el servicio a prestar y la programación del trabajo, son prerrogativas de la COMPAÑÍA y las mismas no serán consideradas como excluyendo otras prerrogativas gerenciales no detalladas anteriormente; salvo las limitaciones expresadas en este Convenio.

III. ARBITRABILIDAD PROCESAL Y SUSTANTIVA

En primer lugar nos corresponde resolver un planteamiento de arbitrabilidad procesal y sustantiva sometido por la Compañía. Esto conforme a la sumisión sometida por la parte querellada en donde nos solicita que resolvamos si esta querella es arbitrable procesalmente y el despido fuera de la vigencia del convenio colectivo puede dilucidarse en arbitraje. En atención a ello es menester señalar que dicho planteamiento no fue defendido en la vista de arbitraje no empecé a que este fue invocado por la parte patronal. Así las cosas no se puso al Árbitro en posición de resolver el mismo de manera favorable a ésta. No fue sometida evidencia documental a esos efectos ni tampoco fue sometida evidencia que demostrara que el Convenio Colectivo no estuviera vigente al momento de los hechos que motivan esta controversia, pues está en su **Artículo XXVI - Vigencia, Expiración y Renovación dispone:**

“Este Convenio entrará en vigor el 4 de marzo de 1998 y continuará en vigor hasta el 22 de noviembre de 2000. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que, por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días antes de la fecha de su vencimiento normal una de las partes notifique a la otra por escrito de su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado.

La notificación antes mencionada no tendrá efecto a menos que fuere entregada personalmente por una parte a la otra, o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.”

Sostenemos que no nos fue sometida evidencia que nos probara que dicho convenio fue dejado sin efecto. Resuelto y sostenido está en la jurisprudencia arbitral que “la obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia”. De igual forma, nuestra más alta curia, en el caso de JRT v. HATO REY PSYCHIATRIC, 87 JTS 58 (1978), sostuvo lo siguiente: “La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por todo lo anterior concluimos que la querella es arbitrable procesal y sustantivamente.

IV. MÉRITOS DE LA QUERELLA

En la querella de autos debemos resolver si el despido del querellante estuvo justificado. Veamos.

De la prueba documental sometida por la querellada surge que el empleado querellante fue despedido el 6 de diciembre de 2001 por unos incidentes ocurridos el 22 de noviembre de ese año. De la prueba sometida por la Compañía se desprende que el

empleado despedido sometió información falsa en un informe de producción oficial de la Compañía. Que dicho informe fue preparado el 22 de noviembre de 2001. Que en reunión posterior se le dio la oportunidad de explicar lo ocurrido, pero no lo hizo. Ante tales hechos la Compañía entendió que se justificaba el despido del empleado querellante. Entendemos que el mismo quedó justificado. La falta cometida fue una grave al brindar información falsa en un informe de producción de la empresa. Tal conducta atenta contra el buen y normal funcionamiento de la empresa por lo que entendemos que el Patrono en su ejercicio del derecho de administración procedió con una actuación justificada. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del querellante estuvo justificado por lo que se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 16 de junio de 2005.

lcm

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 16 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RAFAEL LÓPEZ
P O BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

SR LUIS A JUARBE
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
PAN AMERICAN GRAIN
P O BOX 41136
SAN JUAN PR 00940

LCDO ARTURO FIGUEROA RÍOS
P O BOX 277
CATAÑO PR 00963

SR JOSÉ A FIGUEROA RÍOS
PRESIDENTE
CONGRESO UNIONES INDUSTRIALES
P O BOX 344
CATAÑO PR 00962

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III