

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

VAQUERÍA TRES MONJITAS
(Compañía)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-06-3440

SOBRE: DESPIDO EDGARDO RAMÍREZ
CARRASQUILLO

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe tuvieron lugar el 15 de agosto de 2007 y el 5 de julio de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El trámite de la querrela de epígrafe fue accidentado debido a la renuncia de los dos árbitros que precedieron al de epígrafe en el manejo del caso, los Honorables Miguel Rivera y Marilú Díaz, y a las incontables peticiones de suspensión presentadas por la Patrono y la Unión, por diversas razones.

Vaquería Tres Monjitas, en adelante VTM o la Compañía, compareció representada, en ambas ocasiones, por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, y su director de relaciones industriales, Sr. Luis Rodríguez Paz.

La Federación Central de Trabajadores, en adelante la Federación o la FCT, compareció representada por sus asesores legales y portavoces, los Lcdos. José A. Cartagena, y Ricardo J. Goytía Díaz, el 15 de agosto de 2007 y el 5 de julio de 2011,

LAUDO
CASO A-06-3440

respectivamente, y su secretario-tesorero, Sr. Andrés Lloret. El Sr. Edgardo Ramírez Carrasquillo, querellante, también compareció en ambas ocasiones.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 2 de septiembre de 2011, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

VTM propuso la siguiente sumisión:

“Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Edgardo Ramírez estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De estar justificado, que ordene la desestimación y archivo con perjuicio de la querella, o cualquier otro remedio que en derecho proceda.”

Por otro lado, la FCT propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine de acuerdo a los hechos probados y al Convenio Colectivo, si el despido del Sr. Edgardo Ramírez estuvo o no justificado. De determinar que no, [que] provea el remedio adecuado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del

LAUDO
CASO A-06-3440

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión de FCT.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El señor Ramírez Carrasquillo trabajó para VTM desde el 6 de junio de 1997 hasta el 1 de junio de 2006, cuando fue despedido de su empleo como Vendedor, por razón de los continuos y constantes descuadres, justificados o no, y por depositar, para el cuadro de su ruta, unos cheques que carecían provisión suficiente de fondos; todo ello a pesar de habersele dado instrucciones específicas de no recibir cheque emitidos por una persona identificada como "Annie Matos", que resultó ser la cónyuge del querellante, y a pesar de haber sido amonestado en cuatro (4) ocasiones para que desistiera de la práctica en cuestión.

Que al momento de la reunión llevada a cabo el 1 de junio de 2006, en la que discutió la situación del querellante y se le notificó la intención de VTM de despedirlo, el señor Ramírez Carrasquillo aún tenía un descuadre injustificado que alcanza la suma global de \$3,465.12 que se desglosa del siguiente modo: a) \$3,200.12 por concepto de un descuadre injustificado, b) \$250.00 por concepto de cheque de la cuenta de Annie Matos, que fue devuelto por insuficiencia de fondos y c) \$15.00 correspondientes al

^{1/} Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"b) 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) asunto(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."

LAUDO
CASO A-06-3440

importe de los cargos recibidos de parte de la institución bancaria por la devolución dicho cheque.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne al despido del querellante, la Federación solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del querellante fue justificado. Alega o sostiene que “la decisión tomada por la Compañía se sustenta en la actitud reiterada y continua de parte... [del] querellante de violentar las normas, reglas e instrucciones genuinas de trabajo que le fueron impartidas, y [que] al momento de la reunión llevada a cabo, aún este empleado tiene un descuadre injustificado que alcanza la suma global de \$3,465.12 que se desglosa del siguiente modo: a) \$3,200.12 por concepto de [un] descuadre injustificado, b) \$250.00 por concepto de cheque... de la cuenta de Annie Matos [que fue devuelto por insuficiencia de fondos] y c) \$15.00... [que corresponde al importe de los cargos recibidos de parte de la institución bancaria por dicho cheque devuelto]”.

Por otra parte, la Unión sostiene “que... el proceder [del querellante] en relación al cuadro de su ruta no violenta la Política de Cuadre de Rutas vigente en la

LAUDO
CASO A-06-3440

Compañía”; que “todos los descuadres alegados en su ruta son verídicos y corresponden a facturas a clientes ‘cash’ que no han sido pagadas por los clientes”; que “el señor Ramírez nunca ha intentado defraudar ni apropiarse de dinero de la Compañía, y que “en varias ocasiones ha cuadrado su ruta en cero a pesar de no haber recibido el dinero de las ventas”.

Se advierte que aunque en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; el presente caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Veamos.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo. En este caso no hubo acuerdo de sumisión; no obstante, el convenio colectivo sí especifica que “la decisión será final siempre que sea conforme a derecho”, véase lo dispuesto en la Sección 3 del Artículo VIII del convenio entre las partes. Esto implica que el árbitro está impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 221.*

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr

LAUDO
CASO A-06-3440

establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa, véase el Artículo V, Sección 1(e) del convenio colectivo aplicable; asimismo, es preciso destacar que el principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

Es preciso destacar, además, que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte

LAUDO
CASO A-06-3440

contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. 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 lo 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". Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado. Si el patrono no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que el despido fue arbitrario y capricho, es decir, injustificado. En este caso la Compañía cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta al querellante fue injustificada. Veamos.

La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante mantuvo una "actitud reiterada y continua" de violentar la política de la Compañía sobre el proceso de cuadro de ruta y manejo de valores (cuadro de caja), y que al momento de su despido, el querellante tenía un descuadre injustificado que alcanza la suma global de \$3,465.12 que fue desglosado del siguiente modo: a) \$3,200.12 por concepto de un descuadre injustificado, b) \$250.00 por concepto de un cheque de la cuenta de la Sra.

LAUDO
CASO A-06-3440

Annie Matos, que fue devuelto por insuficiencia de fondos, y c) \$15.00 que corresponden al importe de los cargos recibidos de parte de la institución bancaria por dicho cheque devuelto.

Habiendo pactado las partes que la Compañía retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda como una limitación, el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables que de tiempo en tiempo la Compañía estime necesarias(os) para mantener el orden, la disciplina, la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones, y el servicio cortés a los clientes, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* Asimismo, habiéndose dispuesto en la política cuadro de ruta y manejo de valores que no se acepten cheques de clientes cuando la propia Compañía haya dado instrucciones para la no aceptación de los mismos, y que el depositante de estos será responsable del importe de esa deuda hasta el saldo total de la misma; es decir, que el depositante de cheque responderá de todos los cheques que presente e incluya en su cuadro, y en vista de que ésta no es la primera vez que el querellante es disciplinado por incurrir en tales faltas, es innegable que el árbitro no puede sino confirmar la sanción disciplinaria impugnada (despido) por considerar la misma razonable. Resolver lo contrario socavaría principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo. El convenio colectivo es un contrato, y

LAUDO
CASO A-06-3440

como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 333 (1988). Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT*, 156 D.P.R. 631, 638 (2002). Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros.

No cabe duda de que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. El comportamiento demostrado por el querellante denota, al menos, falta de cuidado o de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a una persona que pone en peligro la subsistencia de la Compañía. Por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la violación reiterada de la política de la Compañía sobre el proceso de cuadro de ruta y manejo de valores, constituye causa justificada para un despido.

Por último, se advierte que nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, como norma general, para justificar un despido se requiere un patrón de conducta reflejado en una actitud o una violación reiterada de las normas de la empresa o lugar de trabajo. Véase, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd*, 129 D.P.R. 763 (1992).

LAUDO
CASO A-06-3440

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que la Compañía **no** abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales al despedir al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Edgardo Ramírez Carrasquillo fue justificado; en consecuencia, se desestima la querella, y se ordena el cierre y archivo, con perjuicio, de la querella de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de abril de 2012.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de abril de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RICARDO J. GOYTÍA DÍAZ
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
P O BOX 11542
CAPARRA HEIGHTS STATION
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MARAMAR PLAZA
101 AVE SAN PATRICIO
SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

**LAUDO
CASO A-06-3440**

SR ANDRÉS LLORET
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

SR LUIS RODRÍGUEZ PAZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
VAQUERÍA TRES MONJITAS
PO BOX 366757
SAN JUAN PR 00936-6757

**LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**