

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

BORINQUEN DAIRY
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO
CASO NÚM.: A-10-2408 ^{1/}
SOBRE: CUESTIÓN PRELIMINAR

LAUDO
CASO NÚM.: A-07-2345
SOBRE: DESPIDO
(Sr. Samuel Suárez)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en los casos de epígrafe tuvo lugar el jueves, 21 de enero de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Borinquen Dairy, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ernesto Polo, y la gerente de recursos humanos, la Sra. Mayda Cabán Rodríguez.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. El querellante, Sr. Samuel Suárez, también estuvo presente.

^{1/} Número asignado sólo para fines estadísticos del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Los casos A-10-2408 y A-07-2345 quedaron sometidos para resolución el 1 de marzo de 2010.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión en lo que atañe al aspecto jurisdiccional. No obstante, sólo la Unión identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine el asunto a resolver en materia de jurisdicción, a saber:

“Que a la luz de la prueba desfilada y el convenio colectivo, el árbitro determine si la presente querrela es arbitrable o no; de determinar que no lo es, 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 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{2/}, se determinó que el asunto a resolver en este aspecto es aquel que surge del proyecto de sumisión de la Unión.

Por otro lado, las partes sí acordaron que la sumisión respecto a los méritos sería la siguiente:

“Que el honorable Árbitro resuelva a tenor con el convenio colectivo, la prueba desfilada, así como el derecho aplicable y su jurisprudencia interpretativa, que el despido del Sr.

^{2/} Véase el Artículo XIV, 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.**”
Énfasis suplido.

Suárez no fue injustificado. Una vez determinado que no fue injustificado el despido, que archive la querrela con perjuicio. De determinar que fue injustificado, [que] provea el remedio adecuado. ”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante fue despedido, efectivo el 14 de diciembre de 2006, como resultado de la alegada infracción de la regla # 23 de Conducta ocurrida el 3 de diciembre de 2006. Al momento del despido el querellante desempeñaba las funciones de Operador de Pasteurización, en el tercer turno.

Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria; el 9 de noviembre de 2006, la Compañía le imputó al querellante haber ocasionado un atraso [“back log”] en el almacén central, el 29 de octubre de 2006; lo cual a su vez afectó la calidad del servicio provisto a los clientes y, por consiguiente, le impuso una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días por la infracción a las Reglas #14, 22 y 23 de Conducta. Entonces, se le advirtió que, de incurrir nuevamente en tal conducta, la Compañía prescindiría de sus servicios.

Inconforme con la determinación del Patrono de imponer la suspensión permanente de empleo y sueldo, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 2 de enero de 2007, el día 17 del mismo mes y año.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
CUESTIÓN PRELIMINAR**

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

**ARTÍCULO X
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE**

...

Sección 2. Es la intención de las partes en el Convenio Colectivo evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea posible. Cualquier agravio que no haya sido presentado, llevado al próximo paso o contestado en el límite establecido, será considerado resuelto con base a la última contestación de la Compañía, si la Unión no lo lleva al próximo paso dentro del límite de tiempo establecido, o con base a la última contestación de la Unión, si la Compañía no toma acción correspondiente dentro del límite de tiempo establecido.

Sección 3. No se presentará o procesará ningún agravio ni la Compañía tomará acción disciplinaria transcurrido el término de diez (10) **días laborables** luego de haber tenido conocimiento la Compañía del incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria.

Sección 4. Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios mencionado en este Artículo, **el término "Días de Trabajo" se entenderá durante horas regulares de oficina.**

Sección 5...

DISPOSICIONES GENERALES (QUEJAS Y AGRAVIOS)

La jurisdicción del árbitro estará limitada por el Convenio Colectivo y las leyes aplicables exclusivamente. **Todas las decisiones del árbitro, que serán conforme a derecho,** se harán por escrito exponiendo los argumentos, y copia de estos se someterá a cada una de las partes.

...

En casos de despido injustificado, el árbitro tendrá autoridad para ordenar la reposición con o sin paga total o parcial. El Árbitro no tendrá autoridad para añadir, restar o eliminar, modificar, desconsiderar o de cualquier otra forma alterar cualesquiera términos del Convenio Colectivo o cualquier otro acuerdo entre la Unión y la Compañía o negociar nuevos acuerdos o disposiciones.

A primera vista resulta paradójico que sea la parte que promueve la querrela de epígrafe la que cuestione la jurisdicción o autoridad del árbitro de epígrafe para emitir un juicio en torno a los méritos de la querrela, luego de haber incluso declarado en la solicitud para designación o selección de árbitro que se cumplió con el procedimiento establecido en el convenio colectivo antes de solicitar el arbitraje.

Es preciso recordar que cuando se cuestiona la arbitrabilidad de una querrela, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, Pág. 236.

No obstante, tras escuchar la argumentación del asesor legal y portavoz de la Unión, se advierte que lo que se plantea en esencia es que no procede la acción disciplinaria en este caso porque, alegadamente, cuando se impuso la medida

disciplinaria, habían transcurrido más de diez (10) días laborables desde que la Compañía tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar a la misma.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el **Artículo 1233** del Código Civil, 31 LPRA § 3471, **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales contenidas en el Artículo X porque de esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios, arbitraje. Véase **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT**, 2002 JTS 60.

La evidencia establece que el querellante fue despedido, efectivo el 14 de diciembre de 2006, como resultado de la alegada infracción ocurrida el 3 de diciembre de 2006; sin embargo, no resulta meridianamente claro que la Compañía se demoró más del tiempo fijado al imponer la medida disciplinaria en cuestión. El convenio colectivo establece que “la Compañía [no] tomará acción disciplinaria transcurrido el término de diez (10) días laborables luego de haber tenido conocimiento la Compañía del incidente que dio margen al agravio o medida disciplinaria” y que “el término ‘Días de Trabajo’ se entenderá durante horas regulares de oficina”. La evidencia sólo establece que la Compañía impuso la medida disciplinaria en cuestión cumplidos los once (11) días calendarios desde que tuvo conocimiento del incidente que dio lugar a la misma. En esa circunstancia, el interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, que se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje, impone el que la duda se resuelva a favor de dicha cobertura. Véase **Bird Construction Corp. v. AEE**, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a **AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers**, 475 U. S. 643, 650 (1985).

Con este trasfondo doctrinal en mente acerca de la presunción a favor de la arbitrabilidad, el árbitro está en condición de resolver que la querrela es arbitrable y que procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular.

MÉRITOS
CASO A-07-2345

Primeramente, es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto en el Artículo X del convenio entre las partes. Ello significa que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará 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, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

La Compañía sostiene, que el querellante conocía la importancia de cumplir con su trabajo de una forma eficaz. Alega, además, que la conducta desplegada por el querellante puso en peligro la relación de la Compañía con sus clientes y, consiguientemente, las ventas futuras; que el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un término de tres días, y que no supo aprovechar las oportunidades que le brindó el Patrono para que mejorara su desempeño.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, la Unión afirma que la Compañía pretende establecer la comisión de los actos de indisciplina por parte del querellante aduciendo sólo prueba de referencia.

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 máxime cuando el convenio

colectivo contiene una disposición en ese sentido, véase la Sección 1 del Artículo IX. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr 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.

Asimismo, es preciso destacar que la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

La recta adjudicación de la controversia en este caso no amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Hay casos, como éste, en que el patrono pretende traer a colación el referido historial con el único propósito de establecer que el imputado actuó de conformidad con los actos previos. Está establecido que la evidencia de conducta previa, relacionada o no, se considera impertinente a la determinación de que

se cometió la falta presente. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 269-270.

Asimismo es menester destacar que sólo con prueba de referencia **no** puede decidir el árbitro; de lo contrario se estaría quebrantando el principio de debido proceso de que el quejoso tiene derecho a confrontarse con la prueba, específicamente, con aquellos que le acusan. Además, se suscita la cuestión de sí tal evidencia es suficiente para poder respaldar las determinaciones de hecho que haga el árbitro. En el presente caso, el escaso valor probatorio que se merece la prueba de referencia admitida está fundamentado en varias razones: (1) la prueba se visualiza no confiable porque la persona que generó las declaraciones, el Sr. Erick Torres Gagué, supervisor, no estuvo disponible para ser contra-interrogado a los fines de determinar veracidad, motivos y prejuicio, y (2) el árbitro se encuentra privado de la oportunidad de observar la compostura del mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 258-259.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no demostró que existía justa causa para el despido; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Samuel Suárez no fue justificado; por consiguiente, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los

LAUDO

CASOS A-10-2408 Y A-07-2345

salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Se ordena, además, el pago de la suma equivalente al 25% de la indemnización básica que finalmente se determine, por concepto de honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de abril de 2010.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 7 de abril de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
EDIF. MIDTOWN OFICINA 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR LEONEL MORALES
REPRESENTANTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE, PDA 23
SAN JUAN PR 00912

LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LAUDO

CASOS A-10-2408 Y A-07-2345

SRA MAYDA CABÁN RODRÍGUEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
BORINQUEN DAIRY
P O BOX 1977 VICTORIA STATION
AGUADILLA PR 00605

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III