

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

B FERNÁNDEZ & HNOS.
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-08-2612

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Jorge L. Hernández López)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 26 de mayo de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

B Fernández & Hnos., en adelante la Compañía, compareció a las mismas representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Reynaldo Quintana, y la gerente de recursos humanos, la Sra. Eva J. Núñez.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira. El querellante, Sr. Jorge L. Hernández López, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 23 de julio de

2010, cuando expiró el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

SUMISIÓN

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

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el despido del querellante, Sr. Jorge Hernández, quedó justificado o no a tenor con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De no estarlo, que se provea el remedio adecuado de acuerdo a la ley.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado de conformidad con el convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo, que emita un remedio que estime adecuado, que podrá incluir la reinstalación y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.”

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)^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

^{1/} 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.

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si existe o no justa causa para la imposición de medida disciplinaria contra el querellante. Proveer el remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 28 de noviembre de 2007 y efectivo el propio día 28, la Compañía despidió al querellante, quien desempeñaba las funciones de Empleado de Almacén, por incurrir en reiteradas infracciones a las políticas y normas de la Compañía y tras haber recibido cinco (5) acciones disciplinarias (amonestaciones y suspensión de empleo y sueldo) en el período de un (1) año.

Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria; cuando menos, ha recibido dos (2) amonestaciones escritas (el 18 de abril de 2007, por haber incurrido en siete (7) ausencias, y el 21 de noviembre de 2007, por haber incurrido en trece (13) ausencias en los meses de abril a septiembre de 2007), y otras dos (2) amonestaciones escritas, una por baja productividad, el 16 de abril de 2007, y otra por abandonar su turno de trabajo sin autorización, el 20 de noviembre de 2007. Asimismo, fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días, el 17 de mayo de 2007, debido a un alegado patrón de ausencias injustificadas.

Se advierte que las medidas disciplinarias, exceptuando el despido, no fueron impugnadas, y que en cada ocasión la gerencia de la Compañía se reunió con el querellante y su delegado, previo a la imposición de la medida disciplinaria, para

orientar al querellante sobre las normas y políticas de la empresa, y traer a su atención el impacto adverso de las ausencias sobre las operaciones del almacén.

Inconforme con la determinación de la Compañía de prescindir de los servicios del querellante, 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 7 de mayo de 2008.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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

ARTÍCULO XII DESPIDOS O SUSPENSIONES

Sección 1: La Compañía no despedirá ni suspenderá a empleado alguno sin justa causa. En cuanto al despido o a la suspensión se dará por lo menos un aviso de advertencia de la queja contra tal empleado, por escrito, al [propio] empleado con copia de la misma a la Unión y al Delegado. No tendrá que darse aviso de advertencia a un empleado antes de ser despedido si la causa de tal despido fuere cualquiera de las violaciones dispuestas en el Reglamento de Disciplina que conlleven en la primera ofensa “Despido” o “Suspensión o despido, según la gravedad de los hechos”. La notificación de advertencia aquí dispuesta permanecerá en vigor por un período de 12 meses desde la fecha de tal notificación de advertencia. El despido deberá efectuarse mediante el debido aviso por escrito al empleado afectado, a la Unión y al Delegado.

Sección 2: Cualquier empleado podrá solicitar una investigación en cuanto a su despido o suspensión a través del procedimiento de quejas y agravios...

**ARTÍCULO XIII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

Sección 1: Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será cualquier controversia, disputa o diferencia [de] interpretación de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

...

Sección 6: El Árbitro resolverá las querellas conforme a derecho, [el] convenio y la jurisprudencia aplicable.

...

Sección 10: El Árbitro tendrá la autoridad para ordenar la reposición de un empleado despedido y podrá ordenar el pago de todos los haberes dejados de devengar, parte de éstos o sin paga, en los casos que procedan. Énfasis suplido.

La Compañía adoptó un Reglamento Disciplinario, y el mismo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

Conducta	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
19. Abandonar el turno de trabajo antes de finalizado, sin la autorización de su supervisor	Amonestación escrita	Suspensión	Despido
26. Actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo con demoras sin justificación.	Amonestación escrita	Suspensión	Despido
33. Ausencias injustificadas y en exceso de 2 días por mes o 4 en cada trimestre	Dos (2) Amonestaciones escritas	Suspensión	Despido

Notas:

...

9. Las violaciones repetidas de estas reglas de conducta indican que el empleado no es una persona responsable, por tanto el empleado que reciba 5 amonestaciones y/ o suspensiones en 1 año será despedido.

No está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda de que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

De entrada 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 la Sección 6 del Artículo XIII del convenio entre las partes. Ello significa que 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.

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la medida disciplinaria que la Compañía impuso al querellante.

La Compañía sostiene que el querellante infringió, en cinco ocasiones distintas, el reglamento disciplinario en el período de un año. Fue amonestado por incurrir en negligencia en el desempeño de las funciones de su cargo, a pesar de que conocía la importancia de brindar un servicio de excelencia; fue amonestado por escrito, y

suspendido de empleo y sueldo por un término de cinco (5) días por ausencias excesivas, a pesar de que él sabía que las mismas afectaban adversamente las operaciones del almacén, y fue amonestado por abandonar su turno de trabajo sin previa autorización.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, la Unión afirma que la Compañía pretende establecer la justificación del despido del querellante aduciendo prueba inadmisibles, es decir, haciendo uso de documentos expirados, que debieron ser eliminados del expediente de personal del querellante.

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. 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.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**,

para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase **La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80** que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. 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. **Delgado Zayas vs. HIMA**, 137 DPR 643 (1994), **Rivera Águila vs. K-Mart de PR**, 123 DPR 599, 610 (1989), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, **Vélez vs. Pueblo International**, 135 DPR 500 (1994), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536, 543 (1979).

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

El árbitro entiende que el hecho de que el querellante recibiera cinco (5) acciones disciplinarias (amonestaciones y suspensión de empleo y sueldo), en el período de un (1) año, refleja que el querellante siguió un patrón de conducta impropia o desordenada, y denota una actitud de no cumplir con sus obligaciones como empleado y de no rendir su trabajo conforme a los requerimientos o expectativas razonables de su patrono; lo cual conlleva despido, según se establece, claramente, en la nota #9 del reglamento disciplinario.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante.

El peso o la carga de la prueba impone a la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para despedir al querellante. En este caso, cumplió

satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42^{2/}.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Jorge L. Hernández López fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

^{2/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 2 de septiembre de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 2 de septiembre de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICES
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR ÁNGEL VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA EVA NÚÑEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
B FERNÁNDEZ & HNOS.
P O BOX 363629
SAN JUAN PR 00936-3629

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III