

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-08-2613

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Víctor Mendoza)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 20 de abril y 29 de abril 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. Víctor Mendoza, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 28 de mayo 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 quedó justificado o no a tenor con el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De no estarlo, que el Árbitro emita el remedio dispuesto por ley.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable 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 adecuado que podrá incluir la reinstalación en su puesto y el pago de los salarios y haberes dejados de devengar.”

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

El 18 de abril de 2008, la Compañía despidió al querellante, quien desempeñaba las funciones de Empleado de Almacén, por la alegada infracción de las políticas y normas de la Compañía. Ésta le comunicó su determinación al querellante, mediante carta con fecha del propio 18 de abril; no obstante, en la misma no se especifica acto alguno ni la norma o política infringida.

Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria; cuando menos, ha recibido dos (2) amonestaciones escritas (el 30 de octubre de 2007, por haber incurrido en veintiuna (21) tardanzas y diecisiete (17) ausencias en los meses de abril a septiembre de 2007, y el 6 de diciembre de 2007, por haber incurrido en cuatro (4) ausencias en octubre de 2007). Asimismo, fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días, el 6 de febrero de 2008, debido a un alegado patrón de ausencias injustificadas.

Se advierte que las medidas disciplinarias, exceptuando el despido, no fueron impugnadas, y en cada ocasión, exceptuando también aquella en la que se le notificó el despido, 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... Énfasis suplido.

**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.

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

Conducta	Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa
33. Ausencias injustificadas y en exceso de 2 días por mes o 4 en cada trimestre	Dos (2) Amonestaciones escritas	Suspensión	Despido
34. Tardanzas injustificadas y en exceso de 2 días por mes o 4 veces en cada trimestre.	Dos (2) Amonestaciones escritas	Suspensión	Despido

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 de 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 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.

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 conocía la importancia de brindar un servicio de excelencia. Sostiene, además, que las ausencias y tardanzas excesivas del querellante afectaron adversamente las operaciones del almacén; que el querellante fue amonestado por escrito, y suspendido de empleo y sueldo por un término de cinco (5) días, y que “al mes siguiente de su suspensión el señor Mendoza volvió a ausentarse injustificadamente por 5 días consecutivos.”

Por otro lado, reaccionando a estas imputaciones, la Unión afirma que la carta de despido no hace referencia a acto alguno constitutivo de falta o infracción; que la Compañía pretende establecer la justificación del despido del querellante aduciendo prueba inadmisibles, es decir, haciendo uso incluso de documentos expirados, que debieron ser eliminados del expediente de personal del querellante y por esa razón los mismos no deben ser utilizados ni siquiera para establecer que se aplicó disciplina progresiva al querellante, y que las ausencias prohibidas por el reglamento disciplinario son las injustificadas y que la Compañía sabía de la enfermedad 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. Véase la Sección 1 del Artículo XII. 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 disciplinarias 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, páginas 208.

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. **El Arbitraje Obrero-Patronal**, ante, página 211.

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). No cabe duda que las ausencias y tardanzas excesivas de un empleado del área despacho del almacén afectan adversamente las operaciones del mismo; no obstante lo anterior, es preciso destacar que la carta de despido no especifica acto alguno ni la norma o política infringida; que el patrono no reveló la razón para el despido en las etapas del procedimiento de quejas y agravios previas a la de arbitraje, y que durante la audiencia de arbitraje no adujo evidencia corroborativa de las alegadas cinco (5) ausencias consecutivas que dieron lugar al despido.

La Compañía afirma que, luego de haber brindado un sinnúmero de oportunidades al querellante, éste continuó mostrando falta de compromiso, y brindando un pobre servicio. Empero, la Compañía sólo se apoya en evidencia de conducta previa del querellante.

La doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece que, en ausencia de lenguaje contractual que limite o prohíba el uso del récord o historial previo de acciones disciplinarias, el mismo sólo se considerará pertinente en la determinación de que el castigo es adecuado o no. Empero, 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 preciso destacar que el convenio colectivo establece que “[e]l despido deberá efectuarse mediante el debido aviso por escrito al empleado afectado, a la Unión y al Delegado”. Ahora bien es preciso aclarar qué constituye “debido aviso”. Es el deber del árbitro examinar a fondo las circunstancias del caso y la naturaleza de la relación entre las partes para precisar una respuesta.

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven 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. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

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.

Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. **Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior**, 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La expectativa del querellante, en torno al aviso o notificación de despido, sólo se puede lograr si el sistema o procedimiento de resolución de conflictos pactado tiene la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera. Es bien conocido que el “debido aviso” es parte del debido proceso, y que frecuentemente se habla de debido proceso, aun cuando no aplica la constitución, queriendo significar con ello que es ineludible que se provea un procedimiento justo y razonable.

La omisión de la Compañía de expedir un debido aviso o notificación de despido, en el que se detallen las razones, aparte de denotar temeridad, capricho e incluso mala fe, puede dar lugar a que no se resuelva el agravio oportunamente y el mismo continúe procesándose, innecesariamente, en las etapas subsiguientes hasta desembocar en arbitraje. Se considera la solución de mutuo acuerdo por las partes de

disputas que pueden surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo como algo sumamente deseable.

Es esencial que la maquinaria de adjudicar agravios opere con razonable efectividad; lo cual incluye, sin duda, con prontitud y justicia, especialmente aquellos relacionados con el despido de empleados, por el alto potencial de que se produzcan manifestaciones emocionales perjudiciales. No debemos olvidar que el despido es estigmatizante, y deja al querellante marcado con una imputación infamante.

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 al no expedir el debido aviso por escrito al empleado afectado, a la Unión y al Delegado, y al no probar la falta imputada al querellante que da lugar a su despido; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Víctor Mendoza **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 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.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE,

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de agosto de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 25 de agosto de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO REYNALDO QUINTANA
BAERGA Y QUINTANA LAW OFFICES
416 PONCE DE LEÓN
UNION PLAZA BUILDING, SUITE 810
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 204
SAN JUAN PR 00918

SR ÁNGEL VÁZQUEZ
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA EVA NUÑEZ
B FERNÁNDEZ & HNOS.
P O BOX 363629
SAN JUAN PR 00936-3629

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III