

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

ALLIED WASTE OF PONCE, INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTA DE PR 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2776
A-08-2777
A-08-2778
A-08-2779

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 27 de abril de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 10 de julio de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por la Compañía fue la siguiente: el Lcdo. Ricardo Pizarro García, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Juan Sierra Benítez, Gerente General, el Sr. Eric Morales, Gerente de Operaciones y la Sra. Nélide Sánchez Figueroa como testigos.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, y los Querellantes Sres. José Vélez Santana, Ángel M. Castro Trujillo, Raymond Rivera Maysonet y José López Ortiz.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹El proyecto del Patrono es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si los despidos de los señores José Vélez, José López, Raymond Rivera y Ángel Castro estuvieron justificados a tenor con las normas de la Compañía, el Convenio Colectivo vigente y provea el remedio adecuado que en derecho proceda.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine si los despidos de los empleados José Vélez, José López, Ángel Castro y Raymond Rivera estuvieron o no justificados y/o conforme a las disposiciones del convenio colectivo. De determinar que no lo estuvieron que determine, individualmente dicha decisión, así como el remedio que estime adecuado. Entre dichos remedios el árbitro podrá ordenar la reposición en sus empleos y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir por ellos.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de los querellantes estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO 10

Sección 10.01 – Acciones Sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, **a menos que la causa para tal**

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

despido sea apropiación ilegal de bienes de o bajo custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento

TRANFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En el caso que nos ocupa la empresa aplicó la medida disciplinaria del despido a los empleados querellantes. Se les imputa haberse apropiado de bienes de la empresa. Por tal razón, la Compañía está obligada a demostrar la existencia de justa causa para sostener la medida disciplinaria impuesta, en caso de no cumplir con tal obligación tendríamos que concluir que el despido de los querellantes estuvo injustificado y proveer un remedio adecuado. En nuestro orden jurídico se han establecido normas y guías mas concretas que nos orientan a la hora de determinar si un despido estuvo injustificado. El Artículo 2 de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 (29 L.P.R.A.) establece que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Además, la ley establece una serie de circunstancias y actos que pueden justificar un despido, estos son:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de las mismas se haya suministrado oportunamente al empleado.

En How Arbitration Works, pagina 931-932 nos dicen en cuanto a la justa causa lo siguiente: **"It is common to include the right to suspend and discharge for "just cause," "justiciable cause," "proper cause," or quite commonly simple for "cause." There is no significant difference between these various phrases. These exclude discharge for mere whim or caprice. They are, obviously, intended to include those things for which employees have traditionally been fired. They included the traditional cause of discharge in the particular trade or industry, the practices which develop in the day to day relations of management and labor and most recently they include the decisions of courts and arbitrators. They represent a growing body of "common law" that may be regarded either as the latest development of the law of "master and servant" or, perhaps, more properly as part of a new body of common law of "Management and labor under collective bargaining agreements." They constitute the duties owed by employees to management and, in their correlative aspect, are part of the rights of management. They include such duties as honesty, punctuality, sobriety, or, protection of company property, brawling and the like. Where they are not expressed in posted rules, they may very well be implied, provided**

they are applied in uniform in a uniform, non-discriminatory, non-discriminatory manner.”

Por otro lado, la Compañía tiene el peso de la prueba en esta querella. El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por ninguna de las partes. Esta parte tiene la obligación de persuadir al juzgador, o sea, convencer al juzgador de que los hechos ocurrieron de la forma en que lo alega la parte. En el caso de autos la querellada debe persuadirnos de que los empleados incurrieron en la falta imputada, o sea, haberse apropiado de bienes de la empresa.² En adición, la empresa tiene dos formas de probar su caso. Una de ellas es la prueba directa y la otra prueba circunstancial. Se entiende por evidencia directa aquella que prueba el hecho en controversia sin que medie inferencia o presunción alguna, y que de ser cierta demuestra el hecho de modo concluyente. En cuanto a la circunstancial o indirecta, se entiende ésta, como aquella que tiende a demostrar un hecho en controversia probando otro distinto; del cual en unión a otros hechos ya establecidos puede inferirse el hecho en controversia.

En el caso de referencia la Compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido de los querellantes estuvo justificado. La parte querellada sometió tres testimonios. Su primer testigo fue la Sra. Nélide Sánchez Figueroa, Gerente de Recursos Humanos. La Sra. Sánchez Figueroa

² Vease Rolando Emannuelli Jimenez, Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño, Primera Edición, página 95.

testificó que su participación en estos casos fue evaluar y analizar la documentación dentro del proceso. Estos documentos consistieron en cheques, endosos e identificaciones. Que los mismos fueron obtenidos por el Sr. Juan Sierra a través de un proceso de investigación. Continuó testificando que basado en éstos se determinó que los empleados querellantes violaron estipulaciones o acuerdos dentro del Manual de Conducta y el Convenio Colectivo. Además sostuvo que el Manual del Empleado tiene políticas establecidas por la Compañía, en el cual hay conductas que son reconocidas como razones para el despido de un empleado. Que fue luego de la evaluación de los documentos que adoptaron la decisión de despedir a los querellantes. Por último, señaló que fue ella quien preparó las cartas de terminación de empleo.

El otro testimonio sometido por la empresa fue el del Sr. Eric Morales Rivera quien ocupa la posición de Gerente de Operaciones. Sus funciones son atender las operaciones diarias de la empresa, asignar tareas a los empleados y sus evaluaciones, coordinación de servicios y disposición de materiales. En cuanto al asunto que nos ocupa señaló que los contenedores que no sirven se disponen de ellos, pero que éstos se mantienen como propiedad de la empresa. Que al identificar un contenedor que no sirve se dispone de él, por lo que se pica o se lleva entero a los lugares de disposición. En cuanto a los querellantes sostuvo que fueron despedidos porque botaron unos metales y cobraron por los mismos. En referencia al lugar donde se llevaban estos metales testificó que a esa

fecha la empresa tenía negocios con Scorpio ubicada en Bayamón. Que esta relación comercial se estableció luego de un proceso de negociación entre ambas empresas. Sostuvo además, que el 14 de marzo de 2008, mediante carta recibida de la Compañía Scorpio se les autorizó a llevar los metales a sus nuevas facilidades en Bayamón. Que dicha Compañía le pagaba con cheques por los metales llevados a sus facilidades. Señaló que los choferes conocían de la relación comercial entre ambas compañías y la evidencia de la entrega de estos metales eran los recibos entregados por Scorpio. Por último, sostuvo que no podía identificar las firmas de los recibos sometidos en evidencia.³

La última prueba testifical sometida por la empresa fue el testimonio del Sr. Juan Sierra Benítez, Gerente General de la Compañía.⁴ El Sr. Sierra Benítez testificó que ocupaba dicha posición desde el 19 de diciembre de 2000 hasta el 30 de marzo de 2009. Sus funciones eran administrar el negocio de manejo y recogido de desperdicios sólidos y administrar el Convenio Colectivo vigente entre las partes. En cuanto a los querellantes testificó que la razón del despido fue por apropiación de bienes.

El testigo señaló que la investigación comenzó por una confidencia. Que luego de investigar concluyeron que los contenedores que se disponían eran llevados a un lugar que no era el indicado por la Compañía y por los cuales se

³ Exhibits 6 de la Compañía.

⁴ Desde el punto de vista evidenciario este testimonio es fundamental pues fue el quien realizó la investigación que motivó el despido de los empleados.

recibía un pago. Testificó que dirigió la investigación, la cual, consistió en marcar con pintura aerosol los contenedores que estaban deteriorados para ver en que lugar terminaban. Que los marcó con las letras E y M⁵ y les tomó fotos a los contenedores. Luego se les designó un área para ubicarlos de donde serían llevados a reciclaje. Que fueron agrupados en la parte de atrás cerca de la estación de trasbordo.

En la continuación del interrogatorio a este testigo le fue hecha esta pregunta: ¿Cómo usted conoce de que estos empleados se lucraron de dicha disposición? Su contestación a la misma fue la siguiente: “En la investigación fueron a la Compañía Material Management y se entrevistaron con personal de ésta. Le indicaron el propósito de la visita y de la investigación que estaban llevando a cabo. Que ellos le dieron información de cómo se estaba aceptando el material allí y cómo se estaba pagando por el material. Entonces, esta Compañía les proveyó copias de los cheques, talonarios, identificación de la persona a la que se le hizo el cheque, así como el ticket o el recibo del peso neto del material que se llevó.”

Como producto de esa investigación, según el testigo de la empresa, se recopilaron copias de cheques, identificaciones y recibos.

Esta fue la prueba sometida por la Compañía para demostrar la existencia de justa causa en el despido de los querellantes. De un análisis de esta podemos

⁵ Exhibist 9 de la Compañía.

concluir que no existe evidencia directa que vincule a los empleados en la comisión de la falta imputada, o sea, la apropiación de bienes de la empresa. Ahora, la pregunta que debemos hacernos es si la Compañía logró demostrar con prueba indirecta que en efecto los empleados querellantes cometieron la falta imputada. La compañía con la prueba sometida prueba que existen unos cheques, identificaciones y recibos. Estos son un hecho, no obstante, si vamos testimonio por testimonio podemos llegar a las siguientes conclusiones. Veamos. El primer testimonio traído por la querellada no nos trae nada con lo que se pueda vincular a estos con la falta, de hecho el carácter de su testimonio se limita a expresar que manejo una serie de documentos que fueron levantados por otro en la investigación efectuada. Nada nos puede decir sobre hechos fundamentales que justifiquen el despido de estos empleados.

En cuanto al testimonio del Sr. Eric Morales Rivera este nos habló sobre la relación comercial entre Allied y Scorpio y como y cuando se estableció la relación comercial entre ambas. Nos indicó que los contenedores que ya pasaron su vida útil se mantienen como propiedad de la empresa y que los mismos se pican o se llevan enteros a lugares como Scorpio para su disposición. Por estos metales que se disponen la empresa recibe un pago. No pudo identificar las firmas de los documentos sometidos por la empresa. Como vemos, nada nos puede decir de forma directa o indirecta que vincule a los empleados con la alegada apropiación de bienes de la empresa.

Por ultimo sometió el testimonio del Sr. Juan Sierra Benítez, Gerente General de la empresa. Es cierto que se efectuó una investigación pero esta no puede vincular a los empleados querellantes con la falta. La prueba surgida de dicha investigación no nos resulta confiable pues dicha investigación adolece de profundas fallas. Ninguna de esta documentación fue sostenida por alguien de la Compañía que alegadamente recibió los materiales. No se pudo establecer un tracto desde el momento en que los metales salieron de las facilidades de la querellada y el instante en que fueron llevados a la otra empresa para disponer de ellos. No nos quedó evidenciado la existencia de un procedimiento interno de la empresa ni tampoco un tracto que nos indicara que tal día los contenedores salieron de la empresa y que fueron los empleados los conductores de dichos camiones y que finalmente aparecieron en las facilidades de Material Management. Ni un hecho ni el otro fue probado. Que los contenedores estaban marcados y que existen unos cheques alegadamente firmados por los empleados despedidos no son hechos suficientes para demostrar de forma indirecta la falta imputada. Es una prueba de autoservicio en donde la querellante se ve imposibilitada de contra interrogar a la persona que alegadamente identificó a los querellantes e hizo entrega de los restantes documentos que dieron base a la acción disciplinaria. Dicha prueba es un testimonio basado en lo que le dijo otra persona cuando se efectuó la investigación.⁶ En conclusión la parte querellada no

⁶ Pueblo de Puerto Rico v. Jorge Tirado de Santos, 91 D.P.R. 214.

logró persuadirnos de que la falta fue cometida. Entendemos que no quedó probada la falta imputada con la prueba sometida. Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido de los querellantes estuvo injustificado en los casos A-08-2776 del Sr. José Vélez, el caso A-08-2777 del Sr. Ángel Castro, el caso A-08-2778 del Sr. Raymond Rivera y el caso A-08-2779 del Sr. José López. Se ordena la reposición con paga y el pago de todos los haberes dejados de percibir de los cuatro querellantes mencionados.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 15 de diciembre de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de diciembre de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RICARDO PIZARRO
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

SR JUAN SIERRA BENÍTEZ
GERENTE GENERAL
BFI - CATAÑO
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

SR LEONEL MORALES
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III