

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CRISTALIA PREMIUM WATER  
(Compañía o Patrono)**

**Y**

**SIU DE PUERTO RICO  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-09-435**

**SOBRE:**

**DESPIDO POR ROBO,  
FALSIFICACIÓN DE  
DOCUMENTOS**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 27 de febrero de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 6 de abril de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** el Lcdo. Manuel López Fernández, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Lumarys Meléndez, Gerente de Recursos Humanos; Sr. Scott Woodward, Gerente de Operaciones; y el Sr. Darío González, Supervisor del Almacén, testigos.

**POR LA UNIÓN:** el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz, y los señores Carlos Martínez y Jorge Berríos, en calidad de querellantes.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto dirigido a estos efectos.

Los mismos se detallan a continuación:

**POR LA COMPAÑÍA:**

Esta Ábitro deberá determinar si, de conformidad al estado de derecho vigente, el despido del Sr. Carlos Martínez estuvo justificado o no. De igual forma deberá determinar, al amparo de la legislación aplicable, si el despido del Sr. Jorge Berríos estuvo justificado.

**POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Ábitro determine si el despido de los querellantes estuvo o no justificado. Si no lo estuvo, que determine su reinstalación en el trabajo, y la paga retroactiva correspondiente.

Luego de evaluadas ambas contenciones, hemos<sup>1</sup> determinado que el asunto a ser resuelto por esta Ábitro se encuentra perfectamente enmarcado en el Proyecto de Sumisión presentado por la Unión.

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone en su Artículo XII, Inciso b, lo siguiente: "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) asuntos precisos a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida".

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES****ARTÍCULO XVIII****Derechos de Administración**

**Sección 1.** Las partes reconocen el derecho de la administración de dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía. Nada de este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Compañía del derecho de administrar su negocio, a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerida por las disposiciones de este convenio.

**Sección 2.** Ninguno de los poderes de administración de la Compañía reconocidos por este convenio serán ejercidos de forma discriminatoria en contra de los empleados de la unidad apropiada.

**Sección 3.** La Compañía podrá hacer uso de contratistas cuando el uso de los servicios de tales contratistas no se haga para reemplazar o desplazar a ningún empleado cubierto por este convenio colectivo.

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. La empresa Cristalia Premium Water, en lo adelante “la Compañía”, se dedica al embotellado, venta y distribución de agua potable.
2. Los querellantes Carlos Martínez y Jorge Berríos se desempeñaron, por aproximadamente diez (10) años, como Operadores de Montacargas y Ayudantes de Almacén en dicha compañía. Como parte de sus funciones, éstos cargaban los vagones y recibían la mercancía.

3. En comunicación de 10 de julio de 2008, el Gerente de Operaciones de la Compañía le expresó al querellante Carlos Martínez lo siguiente:

...

Ayer, 9 de julio de 2008, usted tomó su hora de almuerzo y no registró la hora de salida ni la hora de entrada en el reloj ponchador. Usted le comunicó al supervisor de su turno, el Sr. David González, que necesitaba salir a las 11:00 a.m. Usted no registró su ponche de salida y le pidió a su compañero de trabajo, Jorge Berríos, que registrara su ponche de salida a las 12:00 p.m.

De acuerdo a las políticas de la Compañía, esta conducta está prohibida. La Compañía determinó que esta acción es grave e inaceptable, ya que constituye robo y falsificación de documentos. Como consecuencia, Cristalia le notifica la terminación de su empleo, efectivo hoy, 10 de julio de 2008.

4. En comunicación de la misma fecha anterior, pero en esta ocasión, dirigida al querellante Jorge Berríos Maysonet, el Gerente de Operaciones de la Compañía le expresó lo siguiente:

...

Ayer, 9 de julio de 2008, su compañero de trabajo, Carlos Martínez, salió de la Compañía a las 11:15 a.m. sin registrar la salida en el reloj ponchador. Sin embargo, usted registró el ponche de salida de Carlos Martínez a las 12:00 p.m. y aceptó haberlo hecho.

De acuerdo a las políticas de la Compañía, esta conducta está prohibida. La Compañía determinó que esta acción es grave e inaceptable, ya que constituye robo y falsificación de documentos. Como consecuencia, Cristalia le notifica la terminación de su empleo, efectivo hoy, 10 de julio de 2008.

5. El Código General de Conducta de la Compañía dispone que el falsificar, alterar o utilizar documentos de forma indebida (hojas de asistencia) es una conducta estrictamente prohibida. Exhibir la misma podría acarrear la suspensión o terminación de empleo, dependiendo de la seriedad de cada caso, el número de ocasiones y el registro de conducta del empleado.
6. El 29 de julio de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido de los Querellantes no estuvo justificado. A tales efectos, solicitó su reinstalación en su empleo, más los haberes dejados de percibir.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de los querellantes Carlos Martínez y Jorge Berríos estuvo o no justificado. La Compañía alegó que estos Querellantes pecaron de falta de honradez y honestidad al incurrir en irregularidades en el sistema de ponches de la tarjeta de asistencia. Al querellante Berríos se le imputó haber registrado el ponche de salida del querellante Martínez.

De otra parte, al querellante Martínez se le imputó haberle solicitado al querellante Berríos que registrara su ponche de salida correspondiente a las 12:00 p.m., no empece a que, a esa hora, éste se encontraba fuera de los predios de la Compañía. Así las cosas, a ambos Querellantes se les imputó haber falsificado y alterado de forma indebida la tarjeta de asistencia de la Compañía.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido de los Querellantes no estuvo justificado. Ésta amparó su contención en el hecho de que, alegadamente, no hubo intención de incurrir en fraude de parte de los mismos, por lo que la sanción impuesta resulta ser sumamente severa. Resaltó, además, el hecho de que en los diez (10) años de labores de estos empleados, es la primera vez que se le atribuye alguna falta, por lo que de prevalecer alguna sanción, la misma deberá ser una menor y conforme a la falta imputada.

Se desprende del testimonio de los Querellantes la admisión de los hechos, por lo que no existe controversia en cuanto a ese aspecto, sin embargo, nos parece medular considerar las circunstancias atenuantes, si alguna, y la intención que pudieron haber tenido los querellantes al incurrir en los hechos imputados para así poder rendir nuestra determinación.

En primer lugar, la actuación de los Querellantes, por ser la primera vez que ocurre, puede ser considerada como una de carácter aislado, toda vez que no se estableció un patrón de conducta reiterada. En segundo lugar, no se nos presentó evidencia de que estos empleados hayan sido disciplinados con anterioridad. En tercer lugar, el tiempo que tenían los Querellantes laborando en la Compañía es considerable y significativo. Y, finalmente, la Compañía no logró establecer que los Querellantes actuaran con intención de robar o defraudar a la empresa. Una cosa es la violación a una regla, y otra muy distinta, es incurrir en un delito de la naturaleza del atribuido,

como lo es el robo. En el ámbito jurídico, este tipo de imputaciones no pueden ser presumidas, razón por la cual aquél que lo afirma deberá probarlo con certeza razonable, y con preponderancia de prueba de manera que se logre satisfacer la conciencia del juzgador. Por tal razón, era necesario que la Compañía demostrara, como parte del peso de la prueba, **la intención de robar o defraudar** de los Querellantes, sin embargo, ésta no lo hizo.

Según nuestra apreciación de la prueba, los Querellantes se excedieron y actuaron de manera inapropiada y con cierto grado de deshonestidad al incurrir en irregularidades en torno al registro de asistencia, y corresponde a la Compañía ejercer su autoridad correctiva, sin embargo, la misma debe ser ejercida con prudencia y a tono con la falta incurrida por éstos. Corresponde al Patrono, previo al despido, ofrecer a los Querellantes la oportunidad de enmendar su conducta aplicándole la correspondiente disciplina progresiva. No hacerlo de esa manera, podría revelar una actitud arbitraria y caprichosa de su parte.

Aunque el Convenio Colectivo, en su Artículo XVIII, sobre Derechos de Administración, autoriza a la Compañía para dirigir y controlar sus negocios, ello no la faculta para aplicar la pena máxima en el campo laboral a un empleado, sin que obre justa causa para ello. Es decir, dicha autoridad no puede ser ejercida por mero capricho o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 2001 TSPR 141.

A tono con lo antes expresado, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

En atención a las condiciones atenuantes previamente discutidas, determinamos que el despido no estuvo justificado. Se sustituye el despido aplicado a los querellantes Carlos Martínez y Jorge Berríos por una suspensión por el tiempo que han estado despedidos. Se ordena la inmediata restitución a su puesto, sin el beneficio de paga atrasada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de junio de 2009.

---

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 5 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JORGE CRUZ NEGRÓN  
PRESIDENTE  
SIU DE PUERTO RICO  
PO BOX 8899 FERNÁNDEZ JUNCOS STA  
SAN JUAN PR 00909



SRA LUMARYS MELÉNDEZ CALDERÓN  
DIRECTORA RECS. HUMANOS  
CRISTALIA PREMIUM WATER  
PO BOX 815002  
CAROLINA PR 00981-5002

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN  
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL  
CAROLINA PR 00987

LCDO MANUEL E LÓPEZ FERNÁNDEZ  
MARTINEZ ODELL & CALABRIA  
PO BOX 190998  
SAN JUAN PR 00919-0998

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**