

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

**COOPERATIVA SAN IGNACIO
(Patrono)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES, UGT
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1346

**SOBRE: Despido
-Incumplimiento de Normas-
Sr. Gabriel Ayala Quiñones**

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de la presente querrela se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico los días 17 de noviembre de 2010 y 13 de junio de 2011. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 13 de junio de 2011, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Cooperativa San Ignacio, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Vanessa Rivera, Asesora Legal y Portavoz; y los señores Marisol Díaz, Manuel Ortiz, María Blanco y María del Carmen Rivera, en calidad de testigos.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante “la Unión”, comparecieron: el señor José Añeses, Asesor Laboral y Portavoz; y el señor Gabriel Ayala Quiñones, Querellante.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitero determine, conforme a derecho, si el despido del Sr. Gabriel Ayala Quiñones estuvo o no justificado. De determinarse que estuvo justificado, ordene el remedio aplicable.

Por la Unión:

Determinar si el patrono cumplió o no con el procedimiento para notificar la acción disciplinaria contra el querellante Gabriel Ayala Quiñones; determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado, de no estarlo la árbitro dispondrá del remedio apropiado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del señor Gabriel Ayala Quiñones estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Ábitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE**CLASIFICACIÓN DE REGLAS DE CONDUCTA
Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

...

Urbanidad y Cortesía	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
4. Agredir, amenazar o insultar a un compañero, supervisor o socio.	Despido			

...

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Gabriel Ayala Quiñones estuvo o no justificado.

El Patrono alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que el querellante violó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias al agredir a un socio propietario de la cooperativa. Indicó, que el despido es la medida disciplinaria provista para todo aquel empleado que incurra en dicha falta.

La Unión alegó que el despido del querellante no se justificó. Indicó, que el Patrono no logró demostrar con prueba robusta y convincente la falta imputada al querellante.

Ciertamente, en el caso de autos es el Patrono quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Haciendo alusión a lo anterior, el Patrono cumplió con dicho requisito.

Los hechos del presente caso ocurrieron el martes, 27 de octubre de 2009, en el pasillo frente a las oficinas administrativas de la cooperativa. El Patrono, para sustentar su posición presentó como testigo a la señora María del Carmen Rivera, recepcionista de la cooperativa y delegada de la Unión. Esta declaró en lo pertinente que presencié la agresión de parte del querellante hacia el socio propietario. A esos efectos, redactó ese mismo día de los hechos un informe detallado de lo allí sucedido.² Asimismo, en su declaración, el propio querellante admitió haber empujado al socio propietario alegando que se estaba defendiendo contra éste último. No obstante, de la prueba presentada no surgió prueba que corroborara el alegado ataque del socio propietario hacia el querellante.

² Vease Exhibit 5 del Patrono.

En el caso de autos, las disposiciones de las Reglas de Conducta y Medidas Disciplinarias, supra, son claras en cuanto a las faltas en que un empleado puede incurrir; y sus correspondientes acciones disciplinarias. El Inciso 4, supra, que trata sobre Urbanidad y Cortesía establece claramente que de incurrir en la ofensa provista en dicho inciso, la medida disciplinaria que corresponde en su primera y única incidencia es el despido. A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que “si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”. 31 L. P. R. A. §3471.

Asimismo, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). A tales efectos, somos de opinión que el despido del señor Gabriel Ayala Quiñones no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa, de acuerdo a la evidencia

testifical y documental presentada por el Patrono para que estos últimos tomaran la decisión de prescindir de sus servicios.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Gabriel Ayala Quiñones estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a _____ de junio de 2011.

**MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, de _____ de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MARISOL DÍAZ BERRIOS
ADMINISTRADORA
COOPERATIVA SAN IGNACIO
1690 CALLE SAN GUILLERMO OFIC. 112-A
SAN JUAN PR 00925

LCDA. VANESSA RIVERA CRUZ
COOPERATIVA SAN IGNACIO
1690 CALLE SAN GUILLERMO OFIC. 112-A
SAN JUAN PR 00925

SR. JOSÉ AÑESES PEÑA
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR. AGUSTÍN SANTOS
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III