

**GOBIERNO 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**

**FRESENIUS MEDICAL CARE  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-14-1917**

**SOBRE:**

**DESPIDO POR APROPIACIÓN  
INDEBIDA**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó el 5 de mayo de 2017 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 31 de julio de 2017. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**Por Fresenius Medical Care, en lo adelante, "la Compañía":** el Lcdo. Alfredo Hopgood, representante legal y portavoz; la Sra. Diana Quiñones y el Sr. Antonio Franceschini Rosario, en calidad de testigos.

**Por la Unión General de Trabajadores, en lo adelante "la Unión":** el Lcdo. Luis Escribano Díaz, Representante Legal y portavoz; y el Sr. Tomás Rodríguez Portela, querellante y testigo.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Ábitro determine, a la luz de los hechos del caso, y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Tomás Rodríguez Portela estuvo o no justificado. De no haberlo estado, provea el remedio adecuado, sujeto a los términos del Convenio.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTÍCULO XVII

##### Disciplina y Despido

El Patrono y/o la Compañía tendrá el derecho para despedir, suspender o disciplinar a cualquier trabajador con justa causa. El empleado será notificado de antemano cualquier trabajador con justa causa. El empleado será notificado de antemano cualquier reunión disciplinaria y éste tendrá la opción de tener al Delegado y/o representante de la Unión presente. El trabajador afectado será avisado por escrito de cualquier acción disciplinaria bajo este Artículo y se enviará copia a la Unión no afectará la posición de la Compañía, ni dejará sin efecto la acción disciplinaria.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Fresenius Medical Care es una compañía dedicada a ofrecer servicios de diálisis ambulatorio a pacientes con condiciones renales.
2. El Sr. Tomás Rodríguez Portela, aquí querellante, inició labores en Fresenius el 13 de mayo de 2002, en calidad de Técnico de Mantenimiento, en la oficina de Yauco.
3. Las funciones medulares de su puesto incluían labores de limpieza en general, y la disposición de los desperdicios, entre otras.

4. El 13 de enero de 2014, el Patrono determinó separarlo de su empleo. Al mismo se le imputó lo siguiente:

“El 14 de diciembre de 2013 usted se apropió de \$12.00 dólares de su compañera V. Tardí sin su autorización.

Con esta acción usted faltó a los valores, honestidad e integridad de nuestra Compañía.

Es por esto que procedemos a la terminación de su empleo en esta Compañía, efectivo enero 13/2014.”

5. El 27 de enero de 2014, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante no estuvo justificado. A tales efectos, solicitó su reposición al empleo, más la paga dejada de percibir.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa, de ser sostenido, podría ser catalogado como un acto de apropiación indebida. En el campo de las relaciones laborales, dicha conducta se constituye cuando un obrero para beneficio propio, o para obtener ganancia personal toma con conocimiento de causa y de forma voluntaria algún objeto que le pertenece a otra persona sin su consentimiento directo o implícito.

En síntesis, nos corresponde determinar si el despido del Sr. Tomás Rodríguez Portela, aquí querellante, estuvo o no justificado. Al mismo se le imputó el haberse apropiado de \$12.00 dólares pertenecientes a una empleada de Fresenius, la Sra. Vivian Tardí. Según la contención presentada por el Patrono, se desprende de un video de

seguridad de la sala de espera de la clínica de Yauco, que el 14 de diciembre de 2013, el Querellante recogió una bata que encontró en el piso junto a una silla que estaba cerca de la salida hacia el estacionamiento. Que luego de tomar la bata, la estiró, y que de la misma cayeron varios artículos, entre los cuales se encontraba un dinero que fue recogido por el Querellante y luego colocado en el bolsillo de su camisa. Que posteriormente, llegó la señora Tardí, quien resultó ser la dueña de la bata. Que ésta se colocó la misma, buscó el dinero que allí había guardado, pero no lo encontró. Que la señora Tardí le preguntó al Querellante si había visto o tomado el dinero en cuestión, y éste lo negó. Que allá para el 16 de diciembre de 2013, la señora Tardí llevó la situación ante el Sr. Antonio Franceschi, quien se desempeñaba como supervisor de área, quien a su vez elevó la situación ante la Sra. Diana Quiñones, Gerente de Clínica. Que dadas las circunstancias, se efectuó una investigación que conllevó el examinar el video de seguridad, y posteriormente se citó a una reunión con las partes concernidas, incluyendo al Querellante. Y finalmente, que allí éste aceptó haberse apropiado del dinero, pero sólo como parte de una broma hecha hacia su compañera. Este incidente trajo como consecuencia que el patrono tomara la determinación de separar permanentemente de su empleo al Querellante.

La Unión, por su parte, sostuvo que el patrono no logró establecer que, en efecto, el Querellante se apropió del dinero en cuestión, pues no se presentó prueba directa que incriminara al mismo. Que Fresenius se limitó a presentar su prueba mediante dos

empleados gerenciales que no se encontraban presentes cuando se cometió la supuesta falta. Asimismo señaló que el patrono evadió presentar el alegado video porque el mismo representaba prueba exculpatoria que demostraría que no se justifica la sanción impuesta al empleado. Que, según el testimonio del Querellante, éste recogió una bata sin identificación del piso de la sala de espera, que luego de colocar la misma en el lugar apropiado, regresó a la sala de espera y fue cuando encontró doce dólares \$12.00 enrollados sobre el piso, y se los echó al bolsillo, pues pensó que podía tratarse de un dinero que éste había cobrado de la venta de unos bizcochos. Que cuando se enteró que ese dinero era propiedad de la señora Tardí, le pidió disculpas, le devolvió el dinero, y que ella los aceptó.

Presentadas las contenciones de las partes, podemos concluir que el querellante se limitó a negar las imputaciones, ofreciendo distintas versiones de cómo ocurrieron los hechos. Inicialmente, éste le negó a la empleada perjudicada que había visto el dinero en cuestión. Posteriormente, y luego de ver el video de seguridad, aceptó haber tomado el dinero, pero sólo como parte de una broma hacia la señora Tardí. Finalmente, durante la vista testificó que había tomado el dinero porque en una alegada reunión de staff, su supervisora le había indicado que podía apropiarse de cualquier objeto que encontrara en un área pública. En fin, lo conflictivo entre los testimonios de los testigos del patrono, y las distintas versiones dadas por el Querellante sobre su intervención en este incidente, nos conduce a restarle credibilidad al testimonio de este

último. De hecho, cuando en este tipo de controversia surge este tipo de dilema, se considera menos creíble el testimonio del querellante puesto que puede argumentarse que éste tiene un interés personal en el desenlace de su caso. Siempre y cuando, claro está, que no esté presente prejuicio o predisposición personal de parte del testigo del Patrono, Michigan Department Of Mental Health 82 LA 961-963 (Borland 1984), caso citado en la obra *Evidence in Arbitration*, Segunda edición 1987 BNA de sus autores Marvin F. Hill Jr. y Anthony Sinicropi - páginas 122-123. Asimismo, en el caso Lake Orion Community Schools 73 LA 707 (1979), el árbitro George Rummel, cita la famosa regla conocida como el principio Shulman, establecido en el caso Ford Motor Co., 1 ALAA67 (árbitro Shulman 1954) donde manifestó que los árbitros consistentemente han reconocido que al resolver asuntos de credibilidad entre el testimonio del empleado acusado de haber cometido una falta versus el de aquel que lo acusa, se debe sopesar el hecho de que el empleado acusado tiene un incentivo para negar las imputaciones en su contra en casos que involucran acciones disciplinarias, considerando que el resultado del caso en su contra puede ser adverso. (Traducción nuestra). Evidence In Arbitration id.

Esta inconsistencia demostrada en el testimonio presentado por el Querellante podría revelar indicadores no muy positivos de la conducta del mismo, lo que nos conduce a justificar la acción tomada por Fresenius. Sin lugar a dudas, aunque la mera falta de confianza del patrono en el empleado no necesariamente constituye justa causa

para el despido; cuando el empleado infringe las reglas y reglamentos adoptados por el patrono y demuestra negligencia, ineptitud o ineficiencia en el desempeño de sus funciones, incurre en fraude, deslealtad o **falta de honradez**, entre otros, se entiende que esos hechos objetivos pueden despertar en la mente del patrono "falta de confianza" hacia el empleado. Esta falta de confianza podría constituir justa causa para el despido siempre y cuando se demuestre que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia en sus funciones, ineptitud o ineficiencia en el trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o **falta de honradez**.

Así las cosas, y una vez establecido que el despido no es un acto caprichoso o arbitrario sino el resultado de una transacción lícita y en el curso ordinario de los negocios, basado en las necesidades de la empresa, queda demostrado que medió justa causa para el mismo. Báez García v. Cooper Industries 120 DPR 145 (1987). Sin lugar a dudas, la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la separación permanente del trabajador.

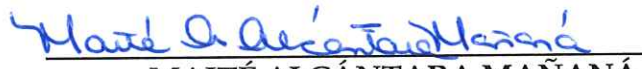
Por ende, entendemos que el patrono actuó conforme a la autoridad provista en el Convenio Colectivo cuando se le faculta a poner en vigor un Reglamento Disciplinario y aplicarlo siempre y cuando medie la justa causa.

## LAUDO

El despido del Sr. Tomás Rodríguez estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de febrero de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ALFREDO M HOPGOOD JOVET  
BUFETE McCONNELL VALDÉS  
P O BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDO LUIS M ESCRIBANO DÍAZ  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
P O BOX 29247  
65 INFANTERÍA  
SAN JUAN PR 00929

SR LUIS EMANUELLI  
GERENTE DE ÁREA  
FRESENIUS MEDICAL CARE  
ANTILLAS WAREHOUSE & OFFICE BUILDING  
461 CALLE FRANCIA 4TO PISO  
SAN JUAN PR 00917



SR JOSÉ A AÑESES PEÑA  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
P O BOX 29247 65 INF  
SAN JUAN PR 00929

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III