

**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**

**COOPERATIVA DE FARMACIA  
SANTA TERESITA  
(Patrono)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS  
DE LA SALUD  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-15-3302**

**SOBRE: DESPIDO**

**ÁRBITRO:  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Ponce, Puerto Rico, el 17 de agosto de 2018. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en lo adelante "ULEES": el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; la Sra. Ingrid Vega Méndez, Funcionaria ULEES, y la Sra. Edna Mateo Sánchez, querellante.

La FARMACIA SANTA TERESITA, en lo adelante, "la Farmacia", no compareció a la vista de arbitraje según fue señalada, no empecé haber sido debidamente notificada. Tampoco solicitó el aplazamiento de la misma.

Ante la incomparecencia de la Farmacia, determinamos proceder con los procedimientos arbitrales con la parte compareciente. Ello, a tenor con las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>1</sup> Y, en referencia al apercibimiento emitido en la notificación de vista en el sentido de que las partes deberán comparecer debidamente preparadas para la misma, y que de no comparecer, el árbitro podrá, entre otras cosas, proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte compareciente.

---

<sup>1</sup> Artículo XII - Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias, Tardanzas y Desistimientos y Solicitudes de Cierre Sin Perjuicio.

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) Incomparecencias - Si una de las partes o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado u obtenido el aval para el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro:
  1. Podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte promovente;
  2. O, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión solo a base de la prueba presentada por la parte promovente, acorde a lo dispuesto en el Artículo X, Inciso (1) de este Reglamento.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES****ARTÍCULO XI****Derechos de la Gerencia**

La Unión reconoce que la Farmacia mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que la Farmacia determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho. El derecho de la Farmacia de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a, su derecho a determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo incluyendo tiempo extraordinario y establecer el tamaño, composición y cualificaciones del personal, evaluar el desempeño de los empleados, disciplinar a los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción, y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente. El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por la Farmacia no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. A la fecha de los hechos de la presente querrela, las relaciones obrero patronales entre la Farmacia Santa Teresita y la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud se encontraban regidas por un convenio colectivo cuya fecha de vigencia era del 2 de octubre de 2013 al 1 de octubre de 2016.
2. Las Sras. Johannie Rivera Rosado, Edna Mateo Sánchez y Betzaida Luna Haddock, aquí querellantes, laboraban en el Farmacia Santa Teresita.

3. Rivera Rosado inició labores el 17 de mayo de 1999, en calidad de cajera. Fue despedida el 27 de abril de 2015. El salario al momento de su despido era de \$8.25 por hora trabajada.
4. Mateo Sánchez inició labores el 14 de febrero de 1997, en calidad de Técnica de Farmacia. Fue despedida el 4 de mayo de 2015. El salario al momento de su despido era de \$8.35 por hora trabajada.
5. Luna Haddock inició labores el 26 de julio de 1992, en calidad de Técnica de Farmacia. Fue despedida el 4 de mayo de 2015. El salario al momento de su despido era de \$8.35 por hora trabajada.
6. El 7 de mayo de 2015, la Unión radicó el segundo paso de la querrella, en cada uno de los despidos antes mencionados.
7. Asimismo, el 23 de junio de 2015, acudió al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a solicitar una vista en sus méritos.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La presente querrella trata sobre el despido impuesto a las trabajadoras Edna Mateo Sánchez, Johannie Rivera Rosado y Betzaida Luna Haddock, aquí querellantes. Según se desprende de los documentos<sup>2</sup> sometidos por la Unión, tal despido ocurrió como consecuencia de la alegada situación económica precaria que atravesaba la

---

<sup>2</sup> Véase Exhibit 2(a), 3(a) y 4(a).

Farmacia al momento de ejecutarse la separación de empleo de las reclamantes. La Unión, por su parte, sostuvo que tales sanciones no estuvieron justificadas, por lo que solicita que se repongan a estas empleadas a sus labores, y que se les pague los haberes dejados de devengar.

Es harto conocido que, en los casos sobre el despido de un trabajador, es a la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia, a quien le corresponde producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales para justificar la acción tomada. Se ha sostenido de manera casi invariable, que el peso de probar la justa causa descansa en el patrono debido a que la justificación del despido es una defensa afirmativa. Sobre todo, si consideramos que es éste quien toma la acción que ha precipitado la imposición de la sanción al empleado afectado. Por ende, en los casos de arbitraje, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como en el caso de autos, es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo estuvo justificado. Hilton International Co. v. Local 610, 119 LRRM 211 (1985); Allis-Chalmers Mfg. Co., 21 LA 356 (1957); Elkouri & Elkouri. Pag 661.

En la controversia ante nuestra consideración, la Farmacia falló en su responsabilidad de asistir a la vista de arbitraje, presentar prueba a favor de su contención, y en consecuencia, mostrar justa causa para imponer la penalidad suprema administrada en el campo laboral.

Así las cosas, y en armonía con lo antes señalado concluimos que no procede el despido de las querellantes Betzaida Luna Haddock, Johannie Rivera Rosado, y Edna Mateo Sánchez.

### LAUDO

El despido de las Querellantes no estuvo justificado. Se ordena el pago de los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta la fecha de cierre de la Farmacia.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de octubre de 2018.

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

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de octubre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ  
REPRESENTANTE ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARITZA ORTIZ BERLINGERI  
COOPERATIVA DE FARMACIA SANTA TERESITA  
P O BOX 536  
COAMO PR 00769

  
\_\_\_\_\_  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III