

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PLAZA LAS AMÉRICAS, INC.
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-17-1170*

SOBRE: DESPIDO (APROPIACIÓN
ILEGAL) - SR. SAMUEL VEGA

CASO NÚM.: A-17-1171*

SOBRE: DESPIDO (APROPIACIÓN
ILEGAL) - SR. JORGE MEDINA

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

Las controversias de epígrafe fueron citadas para el miércoles, 29 de agosto de 2018, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento. Los casos quedaron sometidos, para fines de adjudicación, el 28 de septiembre de 2018, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorando de derecho.

Ese día, por PLAZA LAS AMÉRICAS, INC., en adelante denominado, "la Compañía", comparecieron: el Sr. José L. Fortuño, representante; y el Lcdo. Wilfredo Soto Suárez, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: los Sres. Nelson

* Casos Consolidados.

Peña, oficial; Héctor Reyes, delegado; Samuel Vega, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz. El Sr. Jorge Medina no compareció.¹

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Éste Honorable Árbitro, conforme a la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable, determine si el despido del Sr. Samuel Vega fue por justa causa y conforme a derecho”.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 2014 - 2018.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Política de Vigilancia por Video y Monitoreo Electrónico de 15 de mayo de 2008.
2. Exhibit II, Compañía - Disposiciones Generales y de Seguridad de 1-30-2014.
3. Exhibit III, Compañía - Evento Jorge Medina y Samuel Vega de 21-10-2016.
4. Exhibit IV, Compañía - Disco Compacto - Samuel Vega - Caso A-17-1170.
5. Exhibit V, Compañía - Carta de 26 de octubre de 2016 dirigida al Sr. Samuel Vega y suscrita por el Ing. José L. Fortuño.

¹ El licenciado Soto Suárez, asesor legal de la Compañía, solicitó el archivo y cierre con perjuicio del caso A-17-1171, del Sr. Jorge Medina, por falta de interés del empleado y ante su incomparecencia. La petición solicitada la declaramos HA LUGAR.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO VI
ANTIGÜEDAD**

1. ...
2. ...
3. ...
4. Los derechos de antigüedad y/o el empleo cesarán por cualquiera de las siguientes razones:
 - A. ...
 - B. Despido por causa justificada.

ARTÍCULO VII**1. DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1. La Unión reconoce que es derecho exclusivo de la Compañía dirigir, administrar y/u operar sus negocios, establecer y mantener en buen funcionamiento sus operaciones, establecer normas de trabajo y cambiar el status de los miembros de la unidad. Asimismo, la Unión reconoce que el derecho de controlar, supervisar y en general administrar la Compañía, son funciones exclusivas de la Compañía. El establecimiento de nuevos empleos, la eliminación o cambios de empleos existentes, el servicio a prestar y la programación del trabajo y la forma de prestarlo, son prerrogativas de la Compañía. La enumeración anterior no será considerada como excluyendo otras prerrogativas de la Compañía en el pasado, a menos que específicamente se disponga lo contrario en este Convenio Colectivo.

2. La Unión, en adición, reconoce el derecho de la Compañía a establecer reglas de conducta, disciplina, orden y seguridad, políticas de drogas y alcohol, política de cámaras, sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

3. La Compañía tendrá el derecho de subcontratar cualquier trabajo que estime necesario y que esté siendo llevado a cabo o pueda ser llevado a cabo por miembros de la unidad contratante; siempre y cuando cualquier subcontratación no afecte la seguridad de empleo de los empleados que estén trabajando en el momento de la subcontratación.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Samuel Vega estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante fue grabado por las cámaras de seguridad recogiendo una billetera del piso.

Por otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar, con prueba robusta y convincente, lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para probar y sustentar su caso, la Compañía presentó al Sr. José L. Fortuño. Éste declaró que trabaja en la Compañía en calidad de Gerente Operaciones; que supervisa a todos los empleados del Mall y de la Terraza; que la Compañía tiene como política la vigilancia de cámaras; que él es el custodio de dicha política; que el querellante Samuel Vega participó de una apropiación de un cliente; que la Compañía procedió a realizar una investigación una vez el Sr. Víctor Díaz le informó de lo sucedido; que el señor Díaz le relató todo lo que éste había dialogado con los empleados envueltos; que a tono con lo informado por el señor Díaz procedió a suspender a los empleados; que procedió a ver las cámaras de seguridad; que pudo notar a un cliente, se nota una cartera en piso, la coge el señor Molina, entra al cuarto de bandejas; que el supervisor Díaz llama a los empleados para confrontarlos; que la decisión tomada por mí fue despedirlos, ya que violaron la política de la Compañía; que las cámaras no captaron cuando el señor Vega le dio dinero al señor Medina; que el señor Díaz tampoco vio cuando el señor Vega le

dio dinero al señor Medina; que las cámaras no captaron cuando los empleados tomaron dinero de la cartera.

En nuestra sociedad el prescindir de un empleo es un evento de envergadura en la vida del trabajador el cual desemboca en consecuencias serias, tanto para su familia como para él. Por ende, es de carácter enérgico que se demuestre por parte del patrono la justa causa para el despido.

Es regla conocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar la justa causa recae en el Patrono, ello es así, debido a que la justificación es una defensa. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62 (1987); *Hilton Int'l Co. vs. Local 610*, LRRM 2011 (1985); *Allis Chalmers M.F.G. Co.*, 29 LA 356 (1957).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, supra, apuntaló lo siguiente:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya sea impuesto una penalidad industrial severa y extrema - el despido - es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. (Citas omitidas)

De igual manera y forma, en la esfera federal, los árbitros han requerido que el patrono tiene que probar la justa causa al momento de despedir a un empleado. Sobre el mismo se han expresado:

[Arbitrator Witney] As countless arbitration decisions demonstrate, in a disciplinary case the employer bears the burden of proof. In short, the employer must supply

convincing evidence that the employee committed the offense for which he was discharged. It is up to the employer to prove the employee "guilty"; and not the employee who must prove himself "not guilty".

* * *

[Arbitrator Burke] A discharge cannot be based upon conjecture, surmise, suspicion, or anything but hard, material, and known facts.²

Como puede observarse, es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificado.³

Debemos resaltar, que, en el campo obrero-patronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.⁴

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley⁵ que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,
- b. 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,

² Adolph M. Koven, Susan L. Smith - Just Cause: The Seven Tests, 3ra. Ed., BNA, Washington, D.C., 2006; págs. 277 et. seq.

³ Hill & Sinicropi - Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987; págs. 40 et. seq.

⁴ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA Sec. 185. The Common Law of Workplace - The Views of Arbitrators - Theodore J. St. Antoine, Editor; BNA, Washington, D.C., 1999; págs. 164 et. seq.

⁵ Idem.

- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

En la controversia de autos, se le imputa al Querellante el haber tomado una cartera que se encontró en el piso y disponer de ésta. Esta imputación de parte de la Compañía es una seria, grave y severa. El grado de prueba a presentar tiene que ser más allá de duda razonable. Así lo dictaminan los tratadistas.⁶

El distinguido árbitro Benjamín Aaron nos dice sobre este particular:

"I agreed with the Union that a discharge for theft has such catastrophic economic and social consequences to the accused that it should not be sustained unless supported by overwhelming weight of evidence. Proof. Beyond any reasonable doubt, even in cases of this type, may sometimes be too strict a standard to impose on an employer; but the accused must always be given the benefit of substantial doubts".

Somos de opinión que la prueba presentada por la Compañía ha sido insuficiente para sostener la falta imputada al Querellante. La Compañía no logró probar ni establecer que lo imputado al Querellante haya lacerado la Compañía, que afectara el buen y normal funcionamiento de la empresa, que causara problemas serios operacionales, que redundara en cuantiosas pérdidas económicas, entre otras.

⁶ Hill & Sinicropi - Idid., pág. 10 et.seq.; Adolph Koven - Susan Smith, Idid., pág. 277 et.seq.

Es necesario traer a colación lo esbozado por nuestro más alto foro judicial en el caso de *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*; 108 D.P.R. 547 (1979):

“Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justificación social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Dicha expresión recoge en gran medida el peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió a un trabajador. Nuestro más alto foro indica que “grave” ha de ser la falta, pero que “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer acciones disciplinarias. No obstante, entendemos que no hubo justa causa para penalizar al trabajador con la pena máxima; el despido.

A tono con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Samuel Vega, no estuvo justificado. Se ordena la reinstalación del empleo sin paga atrasada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de octubre de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 23 de octubre de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR DAVID MUÑOZ HERNANDEZ
PRESIDENTE
UNION TRABAJOS INDUSTRIALES DE PR
PO BOX 22014 UPR STA
SAN JUAN PR 00931

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

ING JOSE L FORTUÑO
GERENTE DE OPERACIONES
PLAZA LAS AMERICAS
PO BOX 363268
SAN JUAN PR 00936-3268

LCDO WILFREDO SOTO SUAREZ
BUFETE TORO, COLON, MULLET, RIVERA & SIFRE
PO BOX 195383
SAN JUAN PR 00919-5383



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III