

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Compañía o Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 07-2439

SOBRE: DESPIDO

(Sra. Blanca M. Colón Altieri)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 22 de junio de 2007, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la Autoridad o el Patrono, compareció representada por el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Director de Relaciones Industriales. La Srta. Vanesa Tirado Rodríguez, Jefa de la Sección de Crédito y Cobro, y el Sr. Rolando Vázquez Cartagena, Analista de Cuentas en la mencionada sección, comparecieron como perjudicados a prestar testimonio.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante la HEO o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José A.

Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Juan R. Rosa, Presidente. La querellante, Srta. Blanca M. Colón Altieri, no compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 22 de junio, tras finalizar la audiencia.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del acuerdo es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si se justifica o no el despido de la Sra. Blanca M. Colón Altieri, a base de la evidencia, el convenio colectivo y el derecho aplicable.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Autoridad, mediante carta con fecha de 2 de noviembre de 2006, le comunicó a la querellante su intención de destituir la del servicio público. Aduce en su comunicación que recibió informes, uno de parte de la señorita Tirado Rodríguez con fecha de 13 de octubre de 2006 y otro de parte del señor Vázquez Cartagena con fecha de 30 de octubre de 2006, en los cuales se señala a la querellante como la autora de tres (3) solicitudes **fraudulentas** de tarjetas de crédito^{1/}, para lo cual utilizó información personal de la señorita Tirado y del señor Vázquez. La Autoridad señala en su comunicación de 2 de noviembre que “sus acciones constituyen robo de identidad y un abuso de confianza contra estos empleados de la Autoridad... [y tales] acciones no pueden permitirse...”

^{1/} Una a nombre de Tirado y dos (2) nombre de Vázquez.

Tras recibir la mencionada carta de la Autoridad, la querellante se ausentó de su empleo, ininterrumpidamente y sin autorización previa, a pesar de que se le advirtió que seguía siendo empleada hasta un árbitro refrendara su despido. Incluso, el 15 de mayo de 2007, la querellante pasó por las facilidades de la Autoridad y se llevó todas sus efectos personales.

La Unión impugnó la acción de la Autoridad en contra de la querellante; no obstante, no le fue posible hacer más por su representada porque perdió contacto con ésta.

Trabada la controversia entre las partes, y luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, solicitaron la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El día de la audiencia, la Autoridad le imputó, además, a la querellante el uso indebido de los sistemas y / o equipos de la propia Autoridad para llevar a cabo tales actos, amén de otros que no viene al caso mencionar, basándose en el correspondiente informe de la Oficina de Tecnología Informática; el cual tiene fecha del 17 de octubre de 2006.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Artículo XLII del Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su Sección 4:

“En aquellos casos de disciplina que en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la

acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.”

La letra de las citadas disposiciones del convenio es clara y libre de ambigüedad. En esa circunstancia, el árbitro, de ordinario, estaría obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” De ordinario, el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado “por justa causa” de acuerdo al Artículo II del Convenio Colectivo aplicable, sobre Derechos de Gerencia.

La ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de

la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. 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 lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema -el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado". Véase JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

Es preciso recordar, además, que nuestro derecho **no** favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido sumario aquella que es tal

naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 544 (1974).

Nótese que en el presente caso, el árbitro está enteramente convencido que la querellante realizó los actos que se le imputan. Cabe destacar, además, que la querellante en momento alguno ha mostrado arrepentimiento por lo que hizo ni el deseo de pedir excusas.

No hay duda de que el robo de identidad y el abuso de confianza contra sus propios compañeros de trabajo, el uso indebido de los sistemas y / o equipos de la Autoridad para llevar a cabo tales actos, y el abandono de servicio, son altamente reprobables y revelan una actitud o detalle del carácter del empleado que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa, y consiguientemente constituyen causa justificada para el despido, aun tratándose de una primera infracción^{2/}.

El robo de identidad y el abuso de confianza contra los compañeros de trabajo afectan negativamente el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, el cual la Autoridad debe asegurar, y el uso indebido de los sistemas y / o equipos de la Autoridad para llevar a cabo tales actos, y el abandono de servicio menoscaban la eficiencia y productividad de la Autoridad, cosa que ésta tampoco puede permitir.

^{2/} La prueba admitida y no controvertida no establece que la querellante fue objeto de acción disciplinaria en alguna ocasión anterior.

En vista de las circunstancias que rodean la determinación de la Autoridad en el presente caso, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales, y reglamentarias citadas, se resuelve que la aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir, y se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido de la Srta. Blanca M. Colón Altieri fue justificado; por consiguiente, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de junio de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 27 de junio de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

SR JUAN R ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
EDIF. MIDTOWN SUITE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PR 00918

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA