

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

**AUTORIDAD DE EDIFICIOS
PÚBLICOS**

"la Autoridad"

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE EDIFICIOS PÚBLICOS**

"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-899

SOBRE: DESPIDO (HURTO GASOLINA)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró los días 2 de junio, 31 de octubre y 14 de noviembre de 2006, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 9 de enero de 2007, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Esos días comparecieron por la AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante denominada "la Autoridad", la Sra. Sandra Marrero, Directora de Relaciones Laborales, Interina; y el Lcdo. José M. Torres Morales, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS, en adelante denominada "la Unión",

comparecieron los señores José R. López Muriel, Vicepresidente; José Ortiz, querellante; y el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz.

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

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, lo que procedimos a requerirle que nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión los cuales procedemos a reproducirlos a continuación.¹

POR LA UNIÓN:

“Determinar a la luz de los hechos y conforme a derecho si la AEP violó o no los términos del Convenio Colectivo al despedir al querellante José Ortiz Robles y si el despido del que éste fue objeto estuvo o no justificado.

De determinarse que se violó el Convenio Colectivo y/o que el despido del querellante José Ortiz Robles no estuvo justificado, el honorable árbitro provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del Convenio Colectivo, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el pago al querellante de los días que estuvo despedido con todos los haberes dejados de percibir mas la doble penalidad y el pago de los honorarios de abogado.”

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

POR LA UNIÓN:

“El Honorable Árbitro deberá resolver o adjudicar, de conformidad con la prueba admitida durante la vista de arbitraje y el derecho aplicable, si el despido del querellante José Ortiz Robles de su puesto de Trabajador de Conservación I en la Región de Humacao, fue un despido por justa causa y, por ende, conforme a derecho.”

Luego del análisis pertinente y de evaluar las contenciones de las partes, la evidencia presentada y el convenio colectivo, entendemos que el asunto a resolver es:

“Que el árbitro determine si el despido del Sr. José Ortiz estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo correspondiente a los años 2004 - 2007.
2. Exhibit II, Conjunto - Declaración del Sr. José Ortiz con fecha de 7 de septiembre de 2004.
3. Exhibit III, Conjunto - Investigación realizada por el Sr. Luis Lausell de fecha de 17 de junio de 2004.
4. Exhibit IV, Conjunto - Querella en segunda etapa 2005-05-096 (E) (I), de fecha de 25 de mayo de 2005.
5. Exhibit V, Conjunto - Carta de 26 de mayo de 2005 dirigida al Sr. Federico Torres Montalvo.
6. Exhibit VI, Conjunto - Acta de 16 de septiembre de 2005.

7. Exhibit VII, Conjunto - Solicitud para Designación o Selección de Árbitro de 20 de septiembre de 2005.

DOCUMENTO DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Copia de Recibo por Compra de Gasolina de 1 de septiembre de 2004.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Carta de 19 de mayo de 2005 dirigida al Sr. José Ortiz.
2. Exhibit II, Autoridad - Carta de 19 de agosto de 2004 dirigida al Sr. José Ortiz.
3. Exhibit III, Autoridad - Memo de 3 de junio de 2004 dirigido al Sr. Domingo Hernández.
4. Exhibit IV, Autoridad - Informe de Investigación con fecha de 3 de mayo de 2004.
5. Exhibit V, Autoridad - Memo de 4 de junio de 2004 del Sr. Juan R. Morales.
6. Exhibit VI, Autoridad - Carta de fecha de 1ro. de abril de 2004 suscrita por Ana E. Delgado y Betsy García.
7. Exhibit VII, Autoridad - Declaración de 17 de junio de 2004 tomada a Juan R. Morales.
8. Exhibit VIII, Autoridad - Declaración de 17 de junio de 2004 tomada a Betsy García.
9. Exhibit IX, Autoridad - Declaración de 17 de junio de 2004 tomada a Ana E. Delgado.

10. Exhibit X, Autoridad – Copia de comprobante de caja menuda (6) con recibos de compra de gasolina.

11. Exhibit XI, Autoridad – Reglamento de Asistencia.

12. Exhibit XII, Autoridad – Reglamento de Personal.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del aquí querellante estuvo o no justificado.

Sostiene la Autoridad que el despido estuvo justificado, ya que al querellante se le encontró apropiándose de propiedad de la Autoridad. En síntesis, sostiene la Autoridad que el querellante echó gasolina, propiedad de la Autoridad, al tanque de su automóvil privado.

La Unión, a través de su asesor legal sostiene, que el despido no estuvo justificado, ya que la Autoridad no logró probar con prueba robusta, convincente y más allá de duda razonable lo imputado al querellante.

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

La Autoridad para tratar de probar su caso presentó una serie de testigos. De estos, las testigos principales fueron Ana E. Delgado y Betsy García.

En su declaración, Ana manifestó que vio a una persona echando un líquido a un carro que no era de la Autoridad; que ella entiende que era gasolina porque la persona llevaba un “can” de los que usa la Autoridad para echar gasolina; que le comentó a Betsy, sobre lo que vio; que Betsy le dijo que esa persona era el “gringo”, que trabajaba

en la Autoridad; que dicho día no intervino para nada con el empleado; que no hizo reporte alguno a la policía; que se limitó hacer un informe interno para la Autoridad y para su Supervisor.

De otro lado, en su declaración, Betsy García manifestó que Ana le contó lo que vio; que ella no estuvo presente y no vio nada; que le dijo a su supervisor y a las personas que la entrevistaron lo que Ana le dijo; que el informe que hizo Ana ella procedió a firmarlo.

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. *J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC*, 119 D. P. R. 62 (1987); *HILTON INT'L CO. v. LOCAL 610*; 119 L. R. R. M. 2011 (1985); *ALLIS CHALMERS M. F. G. CO.*, 29 L. A. 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en *J. R. T. v. HATO REY PSYCHIATRIC*, supra, dijo:

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 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." (Citas Omitidas).

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.² Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más

² Hill & Sinicropi - Evidence in arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D. C., 1987, págs. 40 e. t. al.

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.³

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley,⁴ 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.
- 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 Autoridad que fueron infringidos por el querellante.

No encontramos en el convenio colectivo, que es la ley entre las partes, excepto en el Art. XIX, supra, que el despido sea o será por justa causa. Esta acepción aquí enumerada es de aplicabilidad a los efectos de que el empleado perderá su antigüedad si el despido fuese por justa causa. Pero, aún así, si tomáramos como buena, que los despidos en la compañía fueran por justa causa, en el caso que nos compete, la Autoridad no logró demostrarnos que hubo justa causa para el aquí querellante.

³ Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA 185 (K).

⁴ Idem.

En este caso se le imputa al querellante hurto y/o apropiación ilegal de gasolina. En este caso la Autoridad le está imputando un acto criminal al querellante el cual está tipicado en el Código Penal. Siendo así las cosas, el grado de prueba a presentar por la Autoridad tiene que ser más allá de duda razonable; no podríamos aplicar aquí preponderancia de evidencia. De los testimonios presentados por la Autoridad no se desprende jamás que el querellante haya incurrido en la falta que se le imputa. En la obra titulada The Common Law of the Workplace, The View of Arbitrators, 2nd. Ed., BNA, Washington, 1998, páginas 178-179, reconoce lo que mencionamos en el párrafo de arriba. De igual manera hay vasta jurisprudencia que sostiene dicha posición.⁵

En la medida en que la imputación del patrono al trabajador representa una imputación criminal y donde la moral del trabajador está en juego el quantum requerido de prueba debe ser mayor. A esos efectos nos dicen los tratadistas, El Kouri,⁶ en su obra lo siguiente:

“It seems reasonable and proper to hold that alleged misconduct of a kind which carries stigmata of general social disapproval as well as disapproval under accepted canons of plant discipline should be clearly and convincingly established by evidence. Reasonable doubts raised by proofs should be resolved in favor of accused. This may mean that the employer will at times be required, fro [sic] want of sufficient proof, to which in fact is fully deserved, but this kind of result is inherent in any civilized system of justice.”

⁵ Dockside Math & Bolilerworks, 55 LA 1221; Atlas Freight Lines, 39 LA 1289; General Refractories Co., 24 LA 470; Marlin Rockwell Corp., 24 LA 728; Kroger Co., 25 LA 906; Chrysler Corp., 12 LA 699; Freuhauf Trailer Co., 21 LA 832.

⁶ Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 5ta. Ed., BNA, Washington D. C., página 906 et. seq.

De igual manera el distinguido Árbitro, Benjamín Aarón, nos manifestó lo siguiente:⁷

“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.”

De otro lado, la Autoridad nos manifestó que existe un Reglamento de Personal conteniendo unas faltas. Si bien es cierto que existe dicho Reglamento, no es menos cierto, que el mismo no contiene las sanciones disciplinarias sobre las faltas allí mencionadas.

Traemos a colación lo esbozado por nuestro Tribunal Supremo en el caso de SECRETARIO DEL TRABAJO v. I. T. T.⁸ 108 DPR 547:

Para el trabajador, participe 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 justicia 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

⁷ In Armour - Dial, 76 LA 96.

⁸ 108 DPR 547 (1979).

física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.

Dicha expresión recoge en gran medida del peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió justificadamente 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 función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de marras, entendemos que la sanción disciplinaria resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumar el despido.

No habiendo encontrado que la prueba presentada por la Autoridad fuera suficiente para probar lo imputado al querellante, procedemos a emitir, el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. José Ortiz no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata de éste, así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 31 de enero de 2007.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 31 de enero de 2007 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA SANDRA MARRERO REYES
DIRECTORA INTERINA RELAC LABORALES
AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
P O BOX 41029 ESTACIÓN MINILLAS
SAN JUAN PR 00940-1029

LCDO JOSÉ M TORRES MORALES
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE, MUÑOZ-NOYA & RIVERA, C. S. P.
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR JOSÉ R LÓPEZ MURIEL
VICEPRESIDENTE UNIÓN INDEPENDIENTE
EMPLEADOS AUTORIDAD EDIFICIOS PÚBLICOS
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ
COND MIDTOWN STE 510
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III