

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(Compañía o Patrono)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS  
DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS (HEO)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-04-2631**

**SOBRE: DESPIDO  
CARLOS A. VÁZQUEZ FALCÓN**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 25 de octubre de 2006 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido luego de vencer el término para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia fue la siguiente:

Por la AUTORIDAD DE LOS PUERTOS, en adelante, "la Autoridad" comparecieron como testigos la Coronel Daysi Raldiris, Oficial Administrativa a cargo del personal militar de la Guardia Nacional Aérea y el Sr. Manuel Villazán Ling-Long, Jefe de Seguridad, los Sres. Ismael García, Jefe de Operaciones Marítimas, Federico Bauzó, Supervisor Tráfico Portuario, y el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz.

Por la HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS, en adelante, "la Unión" comparecieron: el Sr. Gabriel Tizol, Delegado de

Área de Marítimo, el Sr. Carlos Vázquez Falcón, querellante y el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes acordaron el siguiente asunto a ser resuelto:

“Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo se provea el remedio adecuado.”

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTICULO II**

#### **DERECHOS DE LA GERENCIA**

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

### **ATICULO XLIII**

#### **SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS**

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.

### ARTICULO XXIX

### LICENCIAS ESPECIALES

#### Sección 3: Licencia Militar

- A.) Todo empleado que ingrese a servicio militar en virtud de la Ley de Servicio Militar (Public Law 756-86th Congress) se le concederá licencia sin sueldo por el término que esté en servicio militar.
- B.) Cuando un empleado preste servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969 (Código Militar de Puerto Rico) o la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables del empleado particular en un año natural.

#### IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

De la prueba documental como testifical concluimos los siguientes hechos:

1. Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo. En este se pactaron salarios y condiciones de trabajo, incluyendo un procedimiento para la resolución de controversias.
2. La Autoridad en ese proceso de negociación colectiva retuvo para sí el poder de administración del negocio, entre éstos la capacidad de disciplinar a los empleados que violen las normas de conducta de la empresa.
3. En cuanto a estas normas de conducta estableció unas que podían ser tratadas mediante la disciplina progresiva, entendiéndose que a través de dicho mecanismo el trabajador podía modificar su conducta y cumplir de forma adecuada con las normas de la empresa.
4. El Sr. Carlos Vázquez Falcón, comenzó a trabajar en la Autoridad como Vigía Marino el 16 de mayo de 2003.
5. Luego de transcurridos cuatro meses de laborar en la Autoridad solicitó el beneficio de licencia militar dispuesto en el Convenio

Colectivo. Este beneficio es con paga y lo solicitó para los días 10 y 11 de octubre, 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2003.<sup>1</sup>

6. Basado en la información suministrada la Autoridad le concedió el beneficio dispuesto en el Convenio Colectivo.
7. La Autoridad procedió a efectuar una investigación en la cual descubrió que las cartas sometidas por el querellante como del Departamento de Defensa de los Estados Unidos para obtener la licencia militar resultaron fraudulentas.
8. Además, de la información recopilada en la investigación también se desprendió que el querellante no era miembro ni empleado de la Guardia Nacional Aérea.
9. Los formularios de la Autoridad, solicitud de licencia y tarjetas de asistencia sometidos a la Autoridad fueron cumplimentados por el Sr. Vázquez con información fraudulenta.
10. El 3 de marzo de 2004 se efectuó vista administrativa donde se le imputó la querellante falsificación de documentos y falsa representación con la intención de defraudar a la Autoridad.
11. El Sr. Vázquez fue despedido de empleo y sueldo el día 15 de marzo de 2004 luego de haber laborado en la empresa por un término de diez (10) meses.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si el despido del querellante estuvo o no justificado. La Autoridad debe demostrar justa causa para la separación permanente del empleado de su empleo, primero que fue cometida la falta y segundo que la falta es de tal naturaleza que impide mantenerlo como parte de la fuerza laboral de la empresa. Por su parte la Unión en representación del querellante vela porque la determinación de la gerencia no sea una arbitraria y caprichosa al momento de ejercer sus prerrogativas

---

<sup>1</sup> Exhibit 2 y 3 de la Autoridad.

gerenciales de disciplinar a un empleado. En toda acción disciplinaria se comprenden dos cuestiones fundamentales, estas son:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesto al quejoso<sup>2</sup>

Por otro lado, es un hecho que el contrato colectivo de trabajo negociado entre las partes obliga a la parte querellada a demostrar la existencia de justa causa para aplicar la medida disciplinaria. No obstante, este principio comprende tres elementos fundamentales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. Si la medida disciplinaria fue razonable.<sup>3</sup>

En este sentido el patrono tiene el peso de la prueba para demostrar lo justificado de la medida disciplinaria. En *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital* el tribunal señaló y citamos:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, 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 el caso de autos la parte querellada sometió prueba documental como testifical para demostrar la justa causa del despido. Entendemos que de ser probada la conducta que se le imputa la misma reviste tal seriedad o gravedad que justificarían la

---

<sup>2</sup> El Arbitraje obrero patronal, Demetrio Fernández Quiñónez, pág. 209.

<sup>3</sup> *Ibid*, pág. 210

determinación hecha por la Autoridad de aplicar la medida disciplinaria máxima como lo es el despido. De los hechos del caso surge que el empleado utilizó información falsa para aprovecharse del beneficio de licencia militar establecido en el Convenio Colectivo. Utilizó treta y engaño haciéndole creer a la Autoridad que pertenecía a un cuerpo militar de los Estados Unidos de Norteamérica y que durante los días 10 y 11 de octubre de 2003 y el 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2003 estaría en adiestramientos militares. Luego de una investigación hecha por la Autoridad quedó descubierto que era falsa la información suministrada en los formularios de la Autoridad que se tienen que cumplimentar para ser autorizado para el disfrute de dicha licencia. Por tales hechos se le imputó violación a la regla de conducta número 17 del Artículo XLIII, SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS, el cual dispone y citamos: “Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.”

Al final de los procedimientos arbitrales la Unión levantó un planteamiento de que a los hechos por los cuales se le despidió al empleado no le es aplicable la Regla de conducta número 17 del Artículo XLIII, Suspensiones sumarias o perentorias, que los hechos no configuraron los elementos, conducta y circunstancia que tipifica dicho inciso. Que el referido inciso tiene tres elementos indispensables para que se perfeccione la falta y/o se incurra en la conducta sancionada: a saber 1) “mediante ardid, etc., 2”falsifique con intención de defraudar”3 “cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de supervisor o miembro de la gerencia. Que los hechos probados no establecieron, con prueba robusta y contundente, la existencia de un ardid, y

tampoco hubo prueba alguna de que Vázquez falsificara un formulario de la Autoridad ni la firma de un supervisor o miembro de la gerencia. Que el peso de la prueba recaía sobre la Autoridad y que con la prueba desfilada no demostró que el querellante incurriera en la falta cometida.

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical estamos listos para resolver la querella que tenemos ante nos. De entrada debemos decir que el planteamiento traído por la Unión inicialmente nos resultó atractivo, pero luego de un análisis profundo de la Regla de conducta numero 17 del Artículo XLIII, entendemos que no procede y que el despido del querellante estuvo justificado. Veamos.

Estamos hablando de un empleado que utilizó cualquier tipo de ardid, artimaña para cometer fraude con la licencia militar y colocó información falsa en el formulario que la Autoridad provee para ello. La conducta de querellante tuvo toda la intención de defraudar a la Autoridad. Entendemos que dicha conducta esta contenida en la regla de conducta que se le imputa. Por tanto, la Autoridad demostró la justa causa en cuanto a la medida disciplinaria impuesta al querellante. Creemos no procede mayor análisis por lo que emitimos el siguiente:

## **VI. LAUDO**

El despido del querellante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 18 de mayo de 2007.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 18 de mayo de 2007 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO. JORGE J. PUIG JORDÁN  
BELLO, RIVERA-HERNANDEZ & PUIG  
PO BOX 190999  
SAN JUAN PR 00919-0999

LCDO. JOSE A. CARTAGENA  
EDIF. MIDTOWN OFIC. 204  
421 AVE. PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR. JUAN ROBERTO ROSA  
PRESIDENTE  
H.E.O.  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-8599

---

JENNY LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III