

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(La Autoridad)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO (HEO)
(La Hermandad)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-2035

SOBRE: DESPIDO
(INCUMPLIMIENTO NORMAS)
ÁNGEL R. TORRES OCASIO

ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista para la controversia de epígrafe fue señalada para el miércoles 3 de febrero de 2010, a las 8:30 am 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 19 de marzo, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE LOS PUERTOS, en adelante denominada "la Autoridad", los señores Radamés Jordán Ortiz, Oficial y Portavoz; Roberto Ramos, Testigo.

De otra parte, por la HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la Hermandad", comparecieron la Sra. Nitza García Ortiz, Presidenta; Víctor Torres, Vicepresidente; José Roberto Rosa, Asesor; Ángel Torres Ocasio, Querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz.

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

SUMISIÓN

“Determinar si el despido del Sr. Ángel Torres estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado conforme a derecho.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto-Convenio Colectivo de 1 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007.
2. Exhibit II, Conjunto-Carta de 3 de marzo de 2008 dirigida al Sr. Ángel R. Torres Ocasio y firmada por el Sr. Fernando J. Bonilla Ortiz.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad-Exhibit que se compone de:
 - Criminal Justice Information Services Division.
 - Tribunal General de Justicia, Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, DENUNCIA, del Sr. Ángel R. Torres Ocasio de 25 de agosto de 2001.
 - Tribunal General de Justicia, Tribunal Superior, SENTENCIA, del Sr. Ángel R. Torres Ocasio de 30 de abril de 2002.
 - Tribunal General de Justicia, Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, MINUTA, de 30 de abril de 2002.
2. Exhibit II, Autoridad-Exhibit que se compone de:
 - Federal Register vol 57, No. 36, pág. 8361.
 - Delitos Descalificantes
3. Exhibit III, Autoridad-Acción de Personal del Sr. Ángel R. Torres Ocasio.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE**ARTICULO XLIII**
SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la HEO y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y

Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

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

...
7. Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados.

...
12. Negarse a usar o intentar penetrar o entrar a personas no autorizadas a las áreas de la Autoridad que requieren el uso de tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en Muelle, Aeropuertos y demás facilidades de la Autoridad.

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Sr. Ángel L. Torres Ocasio fue reclutado el 5 de septiembre de 2001, como empleado de Conservación I.
2. El 24 de agosto de 2001 el señor Torres Ocasio fue intervenido por la policía mientras viajaba en automóvil. En dicha intervención le ocuparon un arma de fuego.
3. El 30 de abril de 2002 el tribunal dictó sentencia de cinco (5) años de cárcel bajo el Art. 4.04 y seis (6) meses bajo el Art. 5.01B.
4. El 3 de marzo de 2008 el señor Torres Ocasio fue despedido.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Ángel R. Torres Ocasio estuvo o no justificado.

Sostiene la Autoridad que el despido estuvo justificado ya que el querellante incurrió en unas faltas graves contempladas en el Art. XLIII, supra, del Convenio Colectivo que conllevan la destitución.

De otro lado, la representación sindical sostiene, que el despido del señor Torres Ocasio no estuvo justificado, ya que la Autoridad no logró probar la justa causa, ni logró demostrar con prueba robusta, clara y convincente y más allá de duda razonable, las faltas imputadas al empleado.

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

La Autoridad, como parte de su prueba presentó al Sr. Roberto Ramos. Este en síntesis apretada testificó que se desempeñó como Investigador de Asuntos Internos desde marzo de 2002; que entre sus deberes está en investigar asuntos sobre ética, la conducta y asuntos de la agencia; que hizo una investigación que sometiera el tribunal y el área de seguridad de la Autoridad; que la investigación reflejó que para el año 2001, el querellante tuvo problemas con la policía de Puerto Rico, se le encontró armas y fue encontrado culpable; finalizó el testigo que lo que motiva la investigación es que el querellante se había negado al proceso de solicitar su tarjeta de identificación y al proceso de huellas dactilares.

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 justificada¹. Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, 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.²

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos como base lo que nos dice la ley³, 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

¹ Hill & Sinicropi-Evidence in arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987, págs. 40 e. t. al.

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 L.P.R.A. Sec. 185.

³ Idem.

siempre que copia de los mismos se ha 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 partes⁴, que el despido de un empleado sea por justa causa.

En la controversia de autos se le imputa al querellante las violaciones a los Incisos 7 y 12 de la Sección 5 del Art. XLIII, supra. Los mismos rezan de la siguiente manera:

Inciso 7- “afectaron la imagen de la Autoridad y sus empleados”.

Inciso 12- “negara a usar o intentar penetrar personas no autorizadas, a las áreas de la Autoridad que requieran el uso de la tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en muelle, aeropuerto y demás facilidades de la Autoridad”.

La prueba y/o evidencia presentada por la Autoridad no es lo suficiente para demostrar, en efecto, el querellante cometiera las faltas imputadas por ésta. Este no logró demostrar como se afectó el buen funcionamiento del sitio de trabajo ni de que manera se afectaron los intereses de la Autoridad; no mostró partes de prensa, videos televisados, grabaciones de radio, quejas de usuarios denunciando las acciones del querellante, entre otras⁵.

En la medida en que la imputación al trabajador represente una acción criminal en donde la moral de este está en juego, el quantum de prueba requerida tiene que ser

⁴ Luce & Co. v. J.R.T., 86 DPR 425 (1962).

⁵ Hollowsy, William J.-Employment Termination: Rights and Remedies. BNA, Washington D.C., 2nd Edition, pag. 115.

mayor y mas allá de toda duda razonable. Sobre el particular los tratadistas Elkouri⁶ han indicado:

“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, from [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.”

No queremos terminar sin traer a colación lo que nuestro Tribunal Supremo manifestó hace treinta y un (31) años en Secretario del Trabajo v. I.T.T.

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

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

Esta expresión de nuestro mas alto tribunal apuntala que “grave ha de ser la falta, pero cristalina debe ser la prueba que se pretenda para justificar el despido”.

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de marras, la sanción impuesta al querellante resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

A tenor con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Ángel L. Torres Ocasio no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de abril de 2010.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de abril de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. NITZA M. GARCÍA ORTIZ
PRESIDENTA
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA
EDIF. MIDTOWN OFIC. 207
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR. RADAMÉS JORDAN
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA. SONIA DÁVILA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III