

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

**AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN**

(Patrono)

Y

**UNION DE TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-881

**SOBRE: DESPIDO POR ALTERAR
DOCUMENTOS DE ASISTENCIA**

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el día 3 de octubre de 2008, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad de Carreteras y Transportación, en adelante “el Patrono” o “la Autoridad”, comparecieron, la Lcda. Betsy Asencio Quiles, asesora legal y portavoz; Sr. Moisés Rivera O’Neill, representante; Sr. Jesús Ramos Gómez, director de la Oficina de Apoyo Técnico y testigo; Sr. Reginard Ledain Gentillon, Ingeniero III, adscrito a la Oficina de Apoyo Técnico y testigo.

Por la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Ramón M. Cruz, asesor legal, portavoz y presidente; Sr. Héctor Ortiz, delegado y vicepresidente; Sr. Héctor W. Chain Ricart, querellante y testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó debidamente sometido el 7 de noviembre de 2008, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión. A saber:

Por el Patrono:

Determine si en virtud del derecho aplicable y la evidencia presentada, la destitución del querellante Héctor Chain Ricart estuvo justificada.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, al Convenio Colectivo y al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Autoridad de Carreteras que el despido del querellante Héctor Chain Ricart fue inmeritorio e injusto. Que se determine la reinstalación del querellante a su empleo, los salarios y haberes dejados devengar, la penalidad conforme a la Ley 180 de 27 de junio de 1998, el pago del 20% de honorarios de abogado, y cualquier otro remedio que en derecho proceda.

Acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que se determine si el despido del querellante Héctor Chain Ricart estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, aplicar el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES APLICABLES

REGLAMENTO DE NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

VII. Normas que regirán el proceso para aplicar Medidas Disciplinarias:

- A. El supervisor y/o jefe de oficina y/o director del área u oficina, podrá orientar al empleado para crear conciencia sobre las acciones cometidas antes de informar el asunto al Área de Recursos Humanos. Además, deberá investigar preliminarmente las circunstancias que dieron lugar al incidente ocurrido para disponer de los elementos de juicio indispensables y poder fundamentar su solicitud de investigación.
- B. ...
- C. En las situaciones en que surja la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias que puedan redundar en una amonestación formal, suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado, en los casos de los empleados gerenciales de carrera y empleados unionados, se procederá de la siguiente forma:
 - 1. A tono con lo dispuesto en el inciso A de este artículo, se llevará a cabo una investigación preliminar desde que se tuvo conocimiento de los hechos y se someterá dentro de diez (10) días laborables una "Solicitud de Investigación Disciplinaria", ACT-408 (Anexo III). Esta solicitud se enviará al Área de Recursos Humanos para que se lleve a cabo la investigación formal correspondiente. El Área de Recursos Humanos, luego de realizar la investigación someterá las recomendaciones al Director.

2. De entenderse que podría existir la posibilidad de aplicar una medida disciplinaria, se notificará al empleado los cargos y las sanciones que pueda conllevar y le ofrecerá la oportunidad de ser escuchado en una vista informal.
3. La notificación se hará por escrito, mediante entrega personal o por correo certificado, a la última dirección conocida del empleado. En esta comunicación se informarán los cargos y las sanciones que pudieran conllevar, así como la oportunidad de tener una vista informal. El empleado deberá informar en cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la notificación, si acudirá o no a la vista informal mediante una comunicación escrita al Director. De lo contrario podrá someter, por escrito, si así lo prefiere, dentro del término estipulado, su versión sobre los hechos o mostrar causa por la cual no deba disciplinarse.
4. Luego de la vista informal o del análisis de la comunicación del empleado, el Director del Área de Recursos Humanos rendirá un informe, por los conductos correspondientes al Director, no más tarde de veinte (20) días laborables de iniciarse la investigación con las recomendaciones correspondientes. De sostener la medida disciplinaria, la autoridad nominadora formulará y notificará por escrito al empleado, los cargos correspondientes y le advertirá de su derecho a apelar, dentro de treinta (30) días ante el Comité de Apelaciones de la Autoridad cuando sean empleados gerenciales y según el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo en caso de los empleados unionados.
5. ...
6. Cuando se determine que los cargos no proceden, el Director del Área de Recursos Humanos

eliminará del expediente, a petición del empleado, los documentos relacionados con el caso y procederá a reinstalar al empleado si éste había sido suspendido de empleo.

VIII. Infracciones y Medidas Disciplinarias:

Constituyen violaciones a las normas de conducta de la Autoridad, cualquier acto directa o indirectamente relacionado con las faltas señaladas en la tabla siguiente. Dichas faltas serán sancionadas según lo dispuesto a continuación. Se considerará para ello la magnitud de la falta incurrida y la frecuencia de reincidencia en la infracción.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES

Infracciones	Amonestación Formal	Suspensión de Empleo y Sueldo		Destitución
		(5-10)	(11-20)	
1. Dedicar tiempo laborable a asuntos ajenos a sus funciones oficiales.	1ra vez	2da vez	----	3ra vez
2. Ausentarse del lugar de trabajo durante horas laborables, sin permiso previo o sin justificarlo ante el supervisor.	1ra vez	2da vez	-----	3ra vez
3. Suspender el trabajo sin permiso, ni autorización.	1ra vez	2da vez	-----	3ra vez
4. Dejar de firmar o de marcar diariamente, así como marcar por adelantado en el Registro o Tarjeta de Asistencia, la hora de entrada y salida.	1ra vez	2da vez	-----	3ra vez
38. Falsificar y/o alterar documentos oficiales o hacer declaraciones falsas.	-----	-----	-----	1ra vez
39. Ocultar y/o tergiversar hechos relacionados con asuntos de la Autoridad y sus empleados.	-----	-----	1ra vez	2da vez
40. Falsificar o alterar informes, nóminas u otros documentos de	-----	-----	-----	1ra vez

la Autoridad.

NORMAS DE CONDUCTA - ANEXO 1

26. Hacer las gestiones para informar al supervisor cuando tenga una ausencia o tardanza y el motivo de la misma. El Supervisor podrá solicitar evidencia de dicha justificación y determinará si ésta es o no justificada.

CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO VIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Unión reconoce que la Autoridad tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas para los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2. Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El querellante Héctor W. Chain Ricart se desempeñaba para la Autoridad como Técnico de Comunicaciones de la Oficina de Apoyo Técnico. Comenzó a trabajar para la Autoridad desde agosto de 2000 hasta el 21 de mayo de 2007. Su horario de trabajo era de 8:30 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

El 3 de octubre de 2006, el Querellante no registró su hora de entrada al trabajo en el período de la tarde, luego de su hora de almuerzo. De la hoja de asistencia del Querellante se desprende lo siguiente: su hora de entrada para el inicio de su jornada de trabajo fue de 8:27 a.m.; registró su hora de salida para el disfrute de su período de alimentos a las 12:01 p.m.; no aparece registrada la hora de entrada al trabajo para el período de la tarde; y finalmente, laboró hasta las 5:02 p.m.²

El 11 de octubre de 2006, en el formulario Hoja para Ajuste del Registro de Asistencia, (documento mediante el cual el empleado solicita se realice un ajuste en el registro de asistencia), surge que el Querellante solicitó se añadiera el registro de la 1:00 p.m. como hora de entrada para el período de la tarde en los días 2 y 3 de octubre de 2006. Señaló como justificación que el día 2 de octubre de 2006, el sistema para el registro de asistencia no registró el "ponche" (registro de hora), y que el día 3 de octubre de 2006, se le olvidó el "ponche".³

El 23 de octubre de 2006, el Sr. Jesús Ramos Gómez, director de la Oficina de Apoyo Técnico y supervisor directo del Querellante, por conducto de la Sra. Natasha A. Gitany Alonso, directora del área de Tecnologías e Información, dirigieron una comunicación escrita al Sr. Moisés Rivera O'Neill, director de la Oficina de Relaciones Industriales. En la misma se solicitó una investigación disciplinaria relacionada con el Querellante. Dicha comunicación, en lo pertinente, indica lo siguiente:

² Exhibit Núm. 1 - Patrono

³ Idem

Le estamos refiriendo para investigación y acción correspondiente el caso de uno de nuestros empleados, Sr. Héctor Chain Ricart, Técnico de la Oficina de Apoyo Técnico.

El día 3 de octubre de 2006 estaba disfrutando de mis vacaciones y me encontraba en mi casa viendo televisión, cuando alrededor de la 1:00 a 1:30 p.m. veo al señor Chain en uno de los programas que se tramite en vivo por el Canal 4. Llamé inmediatamente a la Oficina preguntando por él y me indicaron que no se encontraba.

Luego de regresar de mis vacaciones me entregan una hoja de ajuste (ACT-77) de dicho empleado donde indica que le faltó el ponche de la 1:00 p.m. de ese día porque se le olvidó poner. Se incluye formulario ACT-77 y ACT-408.

Ante esta situación, entendemos que ustedes son el foro correspondiente para proceder con la medida que estimen necesaria aplicar.(sic)⁴

A dicho memorando se acompaña el formulario de Solicitud de Investigación Disciplinaria. El mismo incluye las infracciones siguientes: "(1) Dedicar tiempo laborable a asuntos ajenos a sus funciones"; "(2) Ausentarse del lugar de trabajo durante horas laborables, sin permiso o sin previo justificarlo ante el supervisor"; y "(4) Dejar de firmar o de marcar diariamente en el Registro o Tarjeta de Asistencia, la hora de entrada y salida." La solicitud de investigación fue firmada por Ramos Gómez el 24 de octubre de 2006, y por la señora Gitany Alonso el 25 de octubre de 2006. (Las infracciones incluidas surgen de las enumeradas en el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, *supra*, en adelante "el Reglamento").⁵

⁴ Exhibit Núm. 4 - Conjunto

⁵ Idem

El 9 de febrero de 2007, el señor Rivera O'Neill, de la oficina de Relaciones Industriales, dirigió una comunicación al Sr. Joe Ramos, presidente de Televisión de Puerto Rico, indicando lo siguiente:

La Oficina de Relaciones Industriales se creó con el propósito de servir y facilitar las relaciones obrero patronales, mediante la eficiencia y efectividad laboral entre los empleados unionados de la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT), Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) y la Autoridad de Transporte Marítimo y Metropolitano (ATMM).

Entre las funciones que tiene la Oficina, es dotar a la Agencia de un método eficaz, objetivo e imparcial, mediante el cual se establezcan las normas que regirán el proceso a seguir cuando un empleado cometa una infracción a los criterios de productividad, eficiencia, orden y disciplina; así como las medidas disciplinarias aplicables dirigidas a obtener un funcionamiento ordenado y una mejor supervisión.

La ACT aprobó un Reglamento de Normas de Conductas y Medidas Disciplinarias, el cual contiene un formulario de "**Solicitud de Investigación Disciplinaria**", que detalla entre otras cosas: Información del empleado, descripción de hechos, infracción cometida y recomendación.

Actualmente nuestra Oficina tienen ante su consideración la investigación de un caso de acción disciplinaria del Sr. Héctor Chain Ricart. De la investigación preliminar surge información que indica, que para el martes 3 de octubre de 2006, durante horas laborables, el señor Chain se personó al programa "**De Magazín**", que se tramite de lunes a viernes, en horario de la 1:00 p.m.

Es de gran importancia la corroboración de dicha información, para lo cual es necesario nos provea los siguientes documentos:

1. Copia del Registro de Visitas
2. Copia del video
3. Copias de otros documentos como por ejemplo:

- a. Citaciones
- b. Plan de Trabajo
- c. Calendario de Actividades (octubre 2006)

Además, cualquier otra información que usted entienda pertinente.(sic) ⁶

En fechas de 9 y 19 de abril de 2007, el ingeniero Reginald Ledain Gentillon, la Sra. Verónica Figueroa Sánchez, técnico en Sistemas de Oficina Gerencial III, y Sra. Nancy I. Martínez, Oficial Administrativo III, sometieron declaraciones escritas ante la Autoridad relacionadas con hechos acaecidos para el 3 de octubre de 2006, referentes al caso de investigación sobre medida disciplinaria contra el Querellante.⁷

El 3 de mayo de 2007, la Sra. Joselí Meléndez Morales, analista de Recursos Humanos II de la Oficina de Relaciones Industriales, por conducto de la Sra. Migna Méndez Pérez, gerente de Relaciones Industriales de la Oficina de Relaciones Industriales, sometieron al señor Rivera O'Neill, un informe sobre la investigación disciplinaria del Querellante. El mismo hace referencia a la solicitud de investigación disciplinaria radicada por el señor Ramos Gómez. Incluye la investigación que se llevó a cabo y entrevistas de los señores Jesús Ramos Gómez, Nancy I. Martínez, Verónica Figueroa Sánchez y Reginald Ledain Gentillon.

Sobre la investigación realizada, en lo pertinente, indica lo siguiente:

El señor Ramos, Supervisor Inmediato, se encontraba de vacaciones para la semana del 2 al 6 de octubre de 2006. Estando en su casa, el día 3 de octubre de 2006, decide entretenerse viendo la televisión, cuando está cambiando los

⁶ Exhibit Núm. 2 - Patrono

⁷ Exhibits Núms. 4, 5 y 6 - Patrono

canales, se detiene en el canal 4, (Televisión) y observa al señor Chain junto a una muchacha en una mesa platicando.

Inmediatamente, el señor Ramos llamó a la Oficina para verificar si el señor Chain se encontraba, le indican que no se encuentra. Posteriormente trataron de ubicarlo por el celular y no contestó, luego, se percató que el programa (De Magazín) que estaba viendo era en vivo.

La participación del señor Chain en el programa consistió en promocionar el negocio de **“Contactar citas rápidas para solteros profesionales”**, este realizó una dramatización de cita con una chica, en dicho programa, también promocionaba la página cibernética llamada www.citaideal.com.

Como parte de nuestra investigación, accedimos a dicha página y pudimos observar y corroborar en la parte de Promo “link”, donde se nos confirma la participación en el Programa De Magazín. En adición, existe un Artículo del periódico El Vocero - Octubre 2006, por Yomaris Rodríguez, donde detalla la próxima actividad y describen a los administradores o dueños de la empresa, Gwendolyn López, Presidenta de Cita Ideal, Inc. y al Sr. Héctor Chain, Vicepresidente de Moonlight Productions Group.

En adición, y luego de varias comunicaciones en las que solicitábamos copia del video del programa que se transmitió en vivo ese día, el Sr. Luis Vigoreaux, hijo, se comunica con nuestra Oficina para indicarnos que la copia del video estaba lista. Luego, pudimos corroborar las alegaciones del supervisor.

Con relación a la ausencia del señor Chain de su área de trabajo, entendemos que las personas que pueden ofrecer información adicional son los empleados que estaban en la Oficina en esa tarde. Los empleados son: el Sr. Jesús Ramos, el Sr. Reginald Ledain, las Sras. Nancy I. Martínez y Verónica Figueroa.

De acuerdo con las expresiones vertidas de las personas entrevistadas, éstas concuerdan en que el señor Chain para

la fecha del 3 de octubre de 2006, no se encontraba en el Oficina a la 1:00 p.m., no informó a su Supervisor Inmediato, ni a ningún otro empleado sobre su salida fuera de la Oficina, que no se encontraba en el área, y que no fue hasta horas de la tarde (3:30) que lo vieron en la Oficina nuevamente.

En adición, surge de la investigación que el señor Chain, reclamó mediante la hoja de ajuste el ponche de la 1:00 p.m., aduciendo que trabajó dicho tiempo, o que estaba en la Oficina trabajando. Asunto que es totalmente falso y por lo tanto, también pudo haber incurrido en infracciones adicionales al Reglamento, *supra*, a la Ley de Ética Gubernamental, y al Código Civil de Puerto Rico.....

En consideración a este tipo de conducta, así como las declaraciones del señor Ramos y Ledain, de las empleadas Figueroa y Martínez, y de las pruebas documentales, concluimos y determinamos sin lugar a dudas, que el señor Chain infringió el Reglamento.(sic)

El informe señala la inclusión de las infracciones números 3, 38, 39 y 40 del Reglamento, *supra*; así como la aplicabilidad del Artículo LVII del Convenio Colectivo y otras fuentes de derecho. Se recomendó proceder con un descuento de sueldo por la ausencia no autorizada del día 3 de octubre de 2006, del período de 1:00 p.m. a 3:30 p. m; así como el ajustar la hoja de asistencia a la hora correcta de entrada de 3:30 p.m. para el período de la tarde.; y la aplicación de medidas disciplinarias por incurrir en las infracciones números 1, 2, 3, 4, 38, 39 y 40, de las cuales, las

infracciones número 39 y 40 imponen la destitución a la primera ocurrencia de la misma.⁸

Con fecha de 7 de mayo de 2006, el señor Rivera O'Neill sometió un informe dirigido al ingeniero Carlos González Miranda, director ejecutivo de la Autoridad. En dicho informe hizo acopio, en gran parte, de la información contenida en el informe de investigación del 3 de mayo de 2006, que le sometieron la gerente de Relaciones Industriales y la analista de Recursos Humanos de la Oficina de Relaciones Industriales. Además, incluyó la siguiente información:

Adjunto notificación de intención de destitución dirigida al empleado para su firma. (sic)

En el documento aparece la firma de aprobación del director ejecutivo⁹

El 15 de mayo de 2007, el director ejecutivo de la Autoridad dirigió una comunicación escrita al Querellante notificándole la intención de formulación de cargos y destitución por incurrir en las infracciones número 1, 2, 3, 4, 38, 39 y 40, del Reglamento, *supra*; además, de su derecho a solicitar una vista informal dentro de un término de cinco (5) días para presentar su versión de los hechos o mostrar causa por la cual no se le deba disciplinar por las infracciones antes señaladas. La misma indica lo siguiente:

Conforme la facultad que me confiere la Ley Núm. 74 del 23 de junio de 1965, según enmendada, y redominada por la Ley Núm. 1 del 6 de marzo de 1991, como la Autoridad de Carreteras y Transportación, el Reglamento de Normas de

⁸ Exhibit Núm. 5 - Conjunto

⁹ Exhibit Núm. 6 - Conjunto

Conducta y medidas Disciplinarias #02-004, según enmendado y el Convenio Colectivo....., le notifico de la intención de formulación de cargos y destitución por incurrir usted en las siguientes infracciones al Reglamento, supra:

.....

De los hechos presentados ante nuestra atención, mediante una solicitud de investigación disciplinaria radicada por el Sr. Jesús Ramos, Director Oficina de Apoyo Técnico, y con la recomendación favorable de la Sra. Natasha A. Gitany Alonso, Directora del Área de Tecnologías e Información, se desprende que:

El día 3 de octubre de 2006, el Sr. Jesús Ramos, Supervisor Inmediato de usted, estaba disfrutando de sus vacaciones y se encontraba en su casa viendo televisión, cuando alrededor de la 1:00 a 1:30 p.m., lo vio en el programa **“De Magazín”** que se trasmite en vivo por el Canal 4. Llamó inmediatamente a la Oficina preguntando por usted y le indicaron que no se encontraba.

Cuando el señor Ramos regresó de sus vacaciones le entregaron la Hoja de Ajuste (ACT-77), en donde usted indicó que le faltó el ponche de la 1:00 p.m. del día 3 de octubre de 2006, la razón o justificación que usted alegó fue que: **“se le olvidó ponchar”**.

Por tanto, la investigación realizada, corrobora los anteriores señalamientos; y se concluye que usted dedicó tiempo laborable a asuntos ajenos a sus funciones, se ausentó del lugar de trabajo durante horas laborables, sin permiso previo o sin justificación ante el Supervisor. Suspendió el trabajo sin permiso, ni autorización. Dejó de firmar o de marcar su asistencia. En adición, hizo declaraciones falsas, ocultó y/o tergiversó hechos relacionados con asuntos de la Autoridad y sus empleados y también, falsificó o alteró informes, nóminas u otros documentos de la Autoridad.

Establece el Convenio, en el Artículo LVII, Disposiciones Generales, Sección 4, que:

“En caso de ausencia, el trabajador lo hará saber por los medios a su alcance a la brevedad posible a su jefe superior inmediato”

A tales efectos, a lo anterior, el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, en su Artículo VI, Disposiciones Generales, Incisos F, G y H, establece que:

“F. Cuando la acción de un empleado pueda considerarse un delito, de acuerdo con las leyes de Puerto Rico, además de la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda, el Director notificará el caso mediante carta al Secretario de Justicia y al Contralor de Puerto Rico”

“G. Cuando un empleado incurra en infracciones a más de una norma de conducta se le aplicará la sanción mayor de las establecidas. Cada caso será evaluado de acuerdo al grado de reincidencia del empleado objeto del proceso”

“H. La comisión de cualquier otra falta, violación de Ley u otro acto que se considere perjudicial a los intereses o afecte la imagen pública de la Autoridad o sus empleados, conllevará medidas disciplinarias de acuerdo con su importancia y gravedad”

Por todo lo antes expuesto, surge la Intención de Destitución.

Conforme a la Jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Torres Solano vs. P.R.T.C. y adoptada en el Reglamento(.....)usted tiene derecho a una vista informal. Por lo tanto, deberá notificar dentro de cinco (5) días laborables, contados a partir de la fecha en que reciba esta notificación, si acudirá o no a la misma mediante comunicación escrita.

En dicha vista administrativa informal, deberá usted presentar su versión sobre los hechos o mostrar causa por la cual no deba disciplinarse por las infracciones antes señaladas. De lo contrario, podrá presentarla por escrito, si así lo prefiere, el día de la vista.

Se le apercibe que la incomparecencia o el no presentar el escrito, podrá servir de base a la presunción de su falta de

interés, por lo cual la Autoridad Nominadora podrá tomar la acción que entienda procedente conforme a la reglamentación aplicable. (sic) ¹⁰

Dicha comunicación fue recibida por el Querellante el 21 de mayo de 2007.¹¹

El 25 de mayo de 2007, el Querellante dirigió al señor Rivera O'Neill una solicitud de vista administrativa informal.¹² La misma fue contestada el 4 de junio de 2007, a ser celebrada la misma el 11 de junio de 2007. ¹³

El 7 de agosto de 2007, el señor Rivera O'Neill suscribió una comunicación sobre reconsideración de acción disciplinaria. La comunicación carece de remitente.

En lo pertinente, dicha comunicación indica, lo siguiente:

Luego de haberse efectuado la vista informal, la Unión solicitó que se reconsiderara la acción disciplinaria ya que el empleado admitió los hechos ante sus supervisores.

A tenor con lo antes mencionado, hablé con el Sr. Jesús Ramos Gómez y el Sr. Alejandro Coll Guerrero, Director del Área de Tecnologías de Información a los cuales indiqué que la Unión solicitaba que al empleado se le otorgara una suspensión de empleo y sueldo por 15 días, en lugar de una destitución. La Unión y el empleado aceptarían esta acción disciplinaria sin apelar la decisión de arbitraje o algún otro foro.

A tales efectos, se instruye a la Sra. Grace Díaz, especialista en Relaciones Industriales, quien tuvo a su cargo la vista que prepare la carta con la determinación antes expresada. Finalmente, la Unión firmará el acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios. (sic) ¹⁴

¹⁰ Exhíbit Núm. 7 - Conjunto

¹¹ Exhíbit Núm. 8 - Conjunto

¹² Exhíbit Núm. 9 - Conjunto

¹³ Exhíbit Núm. 10 - Conjunto

¹⁴ Exhíbit Núm. 7 - Patrono

El 20 de septiembre de 2007, mediante comunicación dirigida al Querellante, la Autoridad le notificó la confirmación de destitución, efectiva a dicha fecha.¹⁵ Se le indicó su derecho a apelar la decisión dentro de un término de quince (15) días laborables ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento establecido en el Artículo XX, Sección 17 del Convenio Colectivo.¹⁶ Dicha comunicación fue recibida por el Querellante el 28 de septiembre de 2007.¹⁷

Surge de la prueba desfilada que las partes se reunieron en vías de llegar a un acuerdo en el caso. El 14 de abril de 2007, el Querellante se reportó a su trabajo. Ese mismo día el Patrono informó al Querellante que no podía continuar trabajando en la Autoridad, dado que los acuerdos entre las partes no fueron concretados de forma final.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad sostuvo que el 3 de octubre de 2006, el Querellante se ausentó de su trabajo y en horas laborables realizó gestiones de asuntos ajenos a sus funciones sin la autorización o permiso de un supervisor; además, de no haber registrado su hora de regreso al trabajo luego de su hora de almuerzo. Ese 3 de octubre de 2006, el Querellante no se presentó a su trabajo para el período que comienza a la 1:00 p.m., sino hasta las 3:30 p.m., esto es, dos horas y media (2½) más tarde de su hora de entrada. El 11 de octubre de 2006, el Querellante alteró informes

¹⁵ Exhibits Núms. 11 y 13 - Conjunto

¹⁶ Artículo XX, Sección 17: De sostenerse la medida disciplinaria, el empleado y/o la Unión, una vez reciban la formulación de cargos mediante correr certificado o entrega personal, tendrán quince (15) días laborables desde el recibo de la misma para radicar el caso en el foro de arbitraje según el procedimiento establecido en este Artículo.

(documentos) de la Autoridad para incluir información falsa relacionada con su horario de trabajo reclamando el pago como tiempo trabajado a partir de la 1:00 p.m. del 3 de octubre de 2006.

Señaló que del historial disciplinario del Querellante se desprende que éste ha sido sancionado por conducta previa de ausencias y tardanzas al trabajo. Debido a dicha conducta su horario de trabajo se modificó a uno de 8:30 a.m. a 12:00 m y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. Sin embargo, el Querellante continuó confrontando problemas de asistencia y puntualidad. Para el 1 de agosto de 2002, se le amonestó y se descontó el salario por incurrir en las infracciones Número 9, sobre tardanzas excesivas (cinco o más en un mes calendario), y Número 22, relacionada con falta de cumplimiento de las normas, órdenes administrativas o reglamentos que regulan las operaciones de la Autoridad, del Reglamento, *supra*.¹⁸ Con su conducta el Querellante, además, violó la Ley de Ética Gubernamental, por la utilización de fondos públicos al realizar gestiones no relacionadas a su puesto como empleado público en horas laborables y someter información falsa en un documento oficial del Patrono para reclamar dicho tiempo como tiempo trabajado.

La Unión sostuvo que el Querellante no se ausentó de su trabajo ese 3 de octubre de 2006. El período de almuerzo no constituye tiempo laborable, por lo que las gestiones realizadas por éste durante dicho período están fuera de su jornada de trabajo, y no están sujetas al juicio o evaluación de parte de la Autoridad. En todo

¹⁷ Exhíbit Núm. 12 - Conjunto

¹⁸ Exhíbit Núm. 8 - Patrono

caso, el reportarse a su trabajo más tarde de su hora de entrada luego de la hora de almuerzo constituye una tardanza y no una ausencia.

Al Querellante no le son aplicables las infracciones números 1, 2, 3 y 4 del Reglamento de la Autoridad, *supra*. El 11 de octubre de 2006, el Querellante, mediante el mecanismo de ajuste de registro de asistencia, subsanó la falta de registrar su hora de entrada para el período de la tarde del 3 de octubre de 2006. La solicitud de ajuste de horario sometida por el Querellante fue evaluada y autorizada por la Autoridad debidamente. Toda acción contraria de parte de la Autoridad constituiría una acción “ultra vires” sobre una determinación previa respecto a la asistencia del Querellante. Tampoco son aplicables las infracciones números 38, 39 y 40 del Reglamento, *supra*. La prueba presentada por la Autoridad no demostró la intención específica del Querellante para la comisión de tales infracciones. Del registro de asistencia del 3 de octubre de 2006,¹⁹ se desprende que el Querellante incurrió en una tardanza durante el período de la tarde.

El Querellante, efectivamente, luego de su hora de almuerzo, regresó tarde al trabajo, aproximadamente, entre 1:50 p.m. a 2:00 p.m.; no así a las 3:30 p.m. como indicó la Autoridad y sobre lo cual carece de evidencia. A su regreso el Querellante se integró de inmediato a su trabajo. Días más tarde el Querellante, por olvido y de forma inadvertida, justificó erróneamente la falta de registro del 3 de octubre de 2006. Ello por sí solo, no refleja un patrón de conducta de violaciones reiteradas a las

¹⁹ Exhíbites Núms. 1 y 3(a) – Patrono

normas establecidas de parte del Querellante, que hayan afectado el desempeño y la productividad de éste en la Autoridad. Por el contrario, el Querellante ha demostrado ser un empleado altamente cualificado, productivo y eficiente en el desempeño de sus labores, así reconocido por el Patrono con la asignación de tareas de gran responsabilidad en la oficina del director ejecutivo, del Secretariado y del Tren Urbano, entre otros.

Señaló la Unión que el Patrono violó el Artículo XXIV, Expediente de Personal, Sección 8, del Convenio Colectivo²⁰ al presentar prueba improcedente sobre acciones disciplinarias ya prescritas. De igual manera la Autoridad violó el procedimiento a seguir en su reglamento de normas y conducta, *supra*, al disciplinar al Querellante. Esto es, la Autoridad no cumplió con el Inciso A del Artículo VII, *supra*, ni con el Inciso 26 del Anexo I, sobre Normas de Conducta en el Reglamento.²¹ No apercibió ni dio oportunidad al Querellante para corregir o enmendar la falta cometida para crear conciencia en éste sobre las acciones cometidas antes de informar el asunto al área de Recursos Humanos.

²⁰ “La Autoridad no hará referencia en cualquier caso que envuelva acción disciplinaria contra un trabajador, a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación formal que tengan más de veinticuatro (24) meses de impuestas. En lo concerniente a suspensiones de empleo y sueldo, no se harán referencias a documentos que excedan más de treinta y seis (36) meses de impuestos”.

²¹ “Hacer las gestiones para informar al supervisor cuando tenga un ausencia o tardanza y el motivo de la misma. El supervisor podrá solicitar evidencia de dicha justificación y determinará se ésta es o no justificada.”

Además, la Autoridad no cumplió con el término establecido en el Inciso C.1 del Artículo VII, *supra*, del Reglamento, para radicar la solicitud de investigación disciplinaria. Dicha solicitud debe someterse dentro de los diez (10) días laborables desde que se tuvo conocimiento de los hechos a partir del 3 de octubre de 2006. La radicación del formulario de solicitud de investigación disciplinaria firmada el 24 de octubre de 2006, y recibida en la Oficina de Relaciones Industriales el 25 de octubre de 2006, prescribió a dichas fechas.²² Además, menoscabó el debido proceso de ley del Querellante al iniciar un proceso investigativo en contra del Querellante seis (6) meses después de acontecidos los hechos por los cuales se le disciplinó. De la fecha de la solicitud de investigación disciplinaria del 23 de octubre de 2006, a la formulación de cargos del 15 de mayo de 2007, transcurrió un período de, aproximadamente, seis (6) meses. Así mismo, a la fecha de la determinación de la destitución del Querellante para el 20 de septiembre de 2007, transcurrieron, aproximadamente, un (1) año de ocurridos los hechos.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es la contención de la Unión que la Autoridad violó el debido proceso del Querellante al separarlo de su empleo sin cumplir con los requisitos del Reglamento de Normas de Conducta, *supra*, para los empleados unionados de dicha entidad.

A los fines de determinar si la Autoridad cumplió con las disposiciones del Reglamento de Normas de Conducta, aplicable al Querellante, se hace necesario

²² Exhíbit Núm. 4 - Conjunto

examinar las normas que rigen tal procedimiento, dispuesto por pasos o niveles, para la aplicación de la medida disciplinaria, específicamente, las mencionadas por la Unión. Acorde a la Sección VII, (A), *supra*, del Reglamento, la Autoridad, a través del supervisor y/o jefe de oficina y/o director del área u oficina a la que pertenezca el empleado, **podrá** orientar al empleado para crear conciencia de las acciones cometidas por éste antes de informar sobre el asunto al área de Recursos Humanos para la continuidad de los procedimientos disciplinarios. De tal lenguaje se desprende que dicha potestad de la Autoridad es discrecional. Esto es, no constituye una obligación de parte de la Autoridad orientar al empleado, previo a dar inicio a la maquinaria disciplinaria con la investigación preliminar de las circunstancias del caso, y la consecuente solicitud de investigación al área de Recursos Humanos.

La Sección VII, Inciso C.1, *supra*, dispone el procedimiento a seguir en los casos de posible aplicación de una amonestación formal, suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado unionado. El mismo indica que el supervisor y/o jefe de oficina y/o director de área u oficina, llevará a cabo una investigación preliminar **desde que tuvo conocimiento de los hechos** y, en un período de diez (10) días laborables, someterá una solicitud de investigación disciplinaria al área de Recursos Humanos.

Según se desprende de la prueba sometida, el supervisor Ramos Gómez, en fecha de 3 de octubre de 2006, descubrió la presencia del Querellante en un programa televisivo que se trasmitía en vivo durante las horas laborables del empleado. El

supervisor se comunicó con la oficina y le fue informado que el Querellante no se encontraba en el trabajo durante dicho período de tiempo. Sin embargo, no es sino hasta el recibo de la hoja de reajuste de horario sometida por el Querellante el 11 de octubre de 2006, luego que el supervisor Ramos Gómez se reintegró al trabajo posterior al 9 de octubre de 2006, cuando éste adviene en conocimiento de la petición del Querellante de reclamar ese período que estuvo ausente como tiempo trabajado. Dicho evento provocó la solicitud de investigación disciplinaria a la oficina de Recursos Humanos. Es desde la fecha de 11 de octubre de 2006, que comenzó a correr el término de los diez (10) días que dispone el Reglamento para solicitar la investigación disciplinaria. Por lo tanto, desde la fecha del 11 de octubre al 23 de octubre de 2006, la solicitud de investigación disciplinaria se efectuó dentro del término del período establecido en el Reglamento.

Acorde al Reglamento, realizada la investigación disciplinaria, así solicitada, el área de Recursos Humanos someterá sus recomendaciones al "Director" (entiéndase, director ejecutivo de la Autoridad)²³. De existir la posibilidad de aplicar una medida disciplinaria, el proceso a seguir comprende la notificación al empleado de los cargos y sanciones de los mismos, así como la oportunidad de ser escuchado en una vista informal.

²³ El Reglamento de Normas en su Sección V, sobre Definiciones dispone que la palabra "Director" se refiere al director ejecutivo de la Autoridad.

La Sección VIII, Inciso C.4, *supra*, indica que luego de la vista informal el director del área de Recursos Humanos rendirá un informe con sus recomendaciones al “Director”, en un término no más tarde de veinte (20) días laborables, **de iniciarse la investigación**. De sostenerse la medida disciplinaria el Patrono formulará y notificará por escrito al empleado de los cargos imputados, y advertirá de su derecho a apelar la decisión según el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo en el caso de empleados unionados. Es menester señalar que la única referencia que aparece en el Reglamento con respecto a la investigación que se menciona en la Sección VII, Inciso C.1, *supra*, surge en la Sección VIII, Inciso C.4, *supra*, relacionada con la investigación disciplinaria. En ausencia de una definición o especificación clara que indique lo contrario u otra cosa, “la investigación” a la que alude el Inciso C.4 de la Sección VIII, *supra*, debe entenderse que se refiere a “la investigación disciplinaria” mencionada en el Inciso C. 1, de dicha sección.

La prueba refleja que posterior al recibo de la solicitud de investigación sometida por el supervisor Ramos Gómez, y de celebrada la vista informal, el director de Recursos Humanos sometió sus recomendaciones al director ejecutivo el 7 de mayo de 2007, esto es, transcurrido, aproximadamente, un período de seis (6) meses. El informe del director del área de Recursos Humanos se sometió en exceso de los veinte (20) días laborables de haber dado inicio la investigación como dispone la Sección VIII, Inciso C.4, *supra*.

El reglamento de una institución es parte del contrato de empleo, y a raíz del mismo se desarrollan unas garantías procesales.²⁴ Una vez se reconocen derechos procesales en una ley o reglamento, el patrono no puede incumplir con las mismas, pues violenta el interés propietario del empleado que surge de la relación contractual con éste.²⁵

Aún si se considerara que no existe controversia en cuanto a la conducta del Querellante, ello no significa que la Autoridad no viene obligada a cumplir con su reglamento. Reconocemos la facultad que tiene la Autoridad de promulgar reglamentos. Pero una vez los adopta debe actuar con conformidad con éstos y no incumplirlos. Nuestro más alto tribunal se ha expresado sobre el particular al resolver, reiteradamente, que el despido de un empleado efectuado en contravención de la propia reglamentación del patrono en un reglamento de disciplina, acarrea o causa perjuicio a una parte. Si el reglamento estableció un termino de veinte (20) días laborables de iniciada la investigación, para que luego de celebrada la vista informal el director de Recursos Humanos sometiera sus recomendaciones al director ejecutivo de la Autoridad, la Autoridad no puede violar lo así dispuesto y tardar un término de, aproximadamente, seis (6) meses para someter la información requerida.

²⁴ Selasse v. Fundación Ana G. Méndez, 112 D.P.R. 534, 546 (1988).

²⁵ Soto López v. P.R.T.C. y Otros, 98 TCA 1109 (1998).

A tenor con el Reglamento al Patrono le asiste el derecho de investigar y de procesar a aquel empleado cuya ausencia o tardanza afecte el funcionamiento de la agencia. Fuera de lo indicado en la Sección VII, Inciso C.4, *supra*, el Reglamento, no establece un término específico dentro del cual deba efectuarse la investigación disciplinaria. Sin embargo, el proceso de la investigación no puede ser un cheque en blanco para que el mismo dure cualquier período de tiempo. La prueba presentada, además, reveló que, desde la fecha de ocurridos los hechos y/o de la solicitud de la investigación disciplinaria a la acción de destitución del Querellante de parte de la Autoridad del 20 de septiembre de 2007, transcurrió, un período de, aproximadamente, un (1) año.

La política pública requiere que las reglas y reglamentos que establezcan las empresas para su funcionamiento sean razonables. Es, igualmente, importante, que las acciones del patrono con relación a la conducta que exige o permite a sus empleados sean razonables. Por lo tanto, el patrono no debe dejar que transcurra un tiempo irrazonable desde que descubre la falta del empleado para proceder a imponerle el castigo; especialmente, si la falta afectaba su buen funcionamiento o el de la empresa. Sobre el concepto de lo que es razonable sobre las normas y reglas del reglamento de la empresa, cabe señalar lo siguiente: "...management right to issue rules is limited to what is **reasonable**".²⁶ "Reasonable means **sensible**".²⁷

²⁶ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6th Ed., 2003, BNA, Wash., D.C. p. 772.

²⁷ Intertec Sys. LLC, 114 LA 1785 (Skulina, 2000).

Dicha razonabilidad del Patrono en la promulgación y aplicación de su propio reglamento está ligada a la contemporaneidad entre los hechos y la sanción impuesta por el Patrono. Encontramos que el Patrono impuso al Querellante una medida disciplinaria de despido el 20 de septiembre de 2007, por hechos ocurridos el 11 de octubre de 2006, con, aproximadamente, doce (12) meses de antelación. La sanción no fue contemporánea con la falta imputada.

Es necesario que haya contemporaneidad entre ambos actos. En otras palabras, si al imponerse un castigo ha transcurrido un tiempo irrazonable desde que ocurrió la falta, podría entenderse que la misma no es tan grave, pues el patrono ha podido esperar todo ese tiempo sin tomar acción. Otra consecuencia podría ser que se interprete que ha habido condonación de la falta, debido al tiempo excesivo que ha transcurrido desde que ocurrió la falta hasta que se castiga al empleado.²⁸ De la prueba ofrecida por el Patrono no se desprende una justificación razonable tanto para la dilación del proceso investigativo como la imposición de la medida disciplinaria de despido al Querellante.

En el caso que nos ocupa, entendemos que el Patrono aplicó su propio reglamento en contravención al mismo, acarreado así una violación que causó perjuicio a la otra parte.²⁹

²⁸ Delgado Zayas, Ruy N., Apuntes para el estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, Rev. 1996, p. 119.

²⁹ García v. Administración del Derecho al Trabajo, 108 D.P.R. 53, 56-57 (1978).

La Autoridad violó el debido proceso (de ley) del Querellante al despedirlo sin cumplir con el requisito dispuesto en la Sección VIII, Inciso C.4, *supra*, del Reglamento. El hecho de que la Autoridad no hubiese cumplido con los términos dispuestos en su reglamento o convenio colectivo constituye una violación al debido proceso de ley del Querellante.³⁰ No puede quedar a la soberana voluntad de la agencia reconocer o no reconocer derechos que (la Agencia) les ha extendido por reglamento a sus empleados.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido del querellante Héctor Ricart Chain no estuvo justificado. Se ordena su reposición a empleo y todos los haberes dejados de percibir por todo el tiempo que éste estuvo injustificamente despedido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2009.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

³⁰ Hernández García v. J.R.T., 94 D.P.R. 22; Rosario Mercado v. S.J. Racing, 94 D.P.R. 635; Santiago v. Kodak Caribbean, 92 J.T.S 11).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 30 de junio del 2009; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. LUIS I. ROMÁN CORDERO-DIRECTOR
INTERINO RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
PO BOX 41269
SAN JUAN PR 00940-2007

LCDA. IVETTE CANCEL
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
PO BOX 41269
SAN JUAN PR 00940-2007

LCDA. MARIBEL VIDAL VALDÉS
PMB 369
200 AVE. RAFAEL CORDERO STE. 140
CAGUAS PR 00725-3757

LCDO. RAMÓN CRUZ
UTAC
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910

NILDA ESQUILÍN GÓMEZ
Técnica Sistema de Oficina III